



Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. y Sociedades Dependientes

Estado de Información No Financiera Ejercicio 2025

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modificó el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018), la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A. y Sociedades Dependientes presenta un estado de información no financiera consolidado (en adelante EINF Consolidado) que incluye entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo, y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones de personal y empleo, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, medioambientales, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad.

Por ello, mediante el presente EINF Consolidado, desde el Grupo se da anualmente respuesta a los diferentes ámbitos de reporte contemplados en la Ley 11/2018, describiendo en detalle aquellos considerados significativos para los Grupos de Interés, relativos a Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A., y sus Sociedades Dependientes.

Para cualquier consulta acerca del EINF Consolidado, se puede realizar una comunicación escrita dirigida al domicilio social de Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. y Sociedades Dependientes, ubicada en Málaga, en Calle Compañía n.º 40.

Acerca del Estado de Información No Financiera Consolidado y su elaboración

La rendición de cuentas de las actividades NO financieras de las empresas es una obligación consagrada en la Ley 11/2008 de 28 de diciembre por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En el capítulo I del Preámbulo de la citada Ley se recoge que...

(sic) "la divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. A la vez, su anuncio resulta esencial para la gestión de la transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente".

Es por ello por lo que la ley impone a ciertas empresas, en función a unos criterios establecidos, preparar anualmente un estado de información no financiera ("EINF") que provea información suficiente de las actividades de la empresa relativas, cuanto menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.



Para que dicha información además sea presentada de forma homogénea por la mayoría de las empresas, y la información que se aporte tenga la relevancia, la utilidad y la coherencia necesarias para la rendición de cuentas a los diferentes grupos de interés, la Comisión Europea aprobó las Directrices sobre la presentación de informes no financieros 2017/C 215/01 y completada con el suplemento sobre la información relativa al clima 2019/C 209/01.

Este EINF Consolidado ha sido elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, (GRI Sustainability Reporting Standards), cuyo índice de indicadores reportados se acompaña como anexo al presente informe (ver Anexo I).

La importancia de la realización de un EINF por las empresas y corporaciones, además del mandato al cumplimiento de la Ley, radica en que el mismo es representativo y comunica el esfuerzo para acercarse de forma más transparente a las necesidades de los diferentes grupos de interés de la compañía. Conocer las necesidades de las personas (internas y externas) que de alguna manera puedan verse afectadas o beneficiadas por las actividades contenidas en nuestro objeto social, o el impacto que nuestra actividad deja en el medio ambiente y cómo planeamos aminorarlo y compensarlo, son hoy día ventajas competitivas frente a una sociedad más informada, más concienciada y mucho más exigente.

Poder evaluar anualmente los resultados de la medición de indicadores de bienestar de nuestros grupos de interés, que a fin de cuentas es lo que nos preocupa, nos puede conducir a planificar medidas y acciones que tengan como objeto mejorar nuestra gestión desde todos los ámbitos del desarrollo sostenible consiguiendo un equilibrio entre el desarrollo económico, bienestar social y la protección ambiental.

Por tanto, ha sido elaborado conforme a los principios de participación de los Grupos de Interés, teniendo en cuenta el principio de materialidad, transparencia e integridad. Adicionalmente, se ha buscado el equilibrio, precisión, puntualidad, comparabilidad, claridad y fiabilidad de los datos presentados.

El presente EINF consolidado, incluye información relativa al ejercicio 2025, tratándose este informe del quinto de estas características elaborado por la organización para todas las actividades y servicios prestados por el Grupo.

Por último, cabe destacar que el presente informe ha sido sometido a un proceso de verificación externa e independiente de conformidad con los términos recogidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1. ENTORNO EMPRESARIAL

La **Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A.**, (en adelante, Turismo y Deporte de Andalucía) se constituye por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de fecha 27 de julio de 2010, mediante la integración por fusión de las sociedades Turismo Andaluz, S.A y Empresa Pública de Deporte Andaluz, S.A., quedando inscrita en el Registro Mercantil el 21 de diciembre de 2010.



Se configura como una sociedad mercantil del sector público andaluz de acuerdo con el artículo 4.1 del Decreto Legislativo 1/2010, quedando adscrita, orgánicamente, a la Viceconsejería de la Consejería de Turismo y Andalucía Exterior y, funcionalmente, en el ámbito de sus respectivas competencias, a la Secretaría General para el Turismo de la Consejería de Turismo y Andalucía Exterior y a la Secretaría General para el Deporte de la Consejería de Cultura y Deporte, conforme resulta del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías y los Decretos 166/2024 y 169/2024, de 27 de agosto, por los que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo y Andalucía Exterior y de la Consejería de Cultura y Deporte.

Objeto



Investigación e Innovación

Análisis de Smart-Data, investigación y realización de estudios, elaboración de planes y desarrollo de proyectos innovadores relacionados con las materias de turismo y deporte.



Posición de Marca

Promover y difundir la marca Andalucía como sinónimo de un espacio de reconocido prestigio para llevar a cabo cualquier actividad turística o deportiva.



Promoción en mercados

Realización de actuaciones orientadas al crecimiento y desarrollo de la industria turística y del deporte, sobre todo mediante la creación de producto, el conocimiento de la oferta de Andalucía y la internacionalización de las Pymes y corporaciones de Andalucía.



Formación

Formación de profesionales para la industria turística y para el deporte. Capacitación y transferencia de conocimiento en innovación de procesos y aplicación de nuevas tecnologías.



Instalaciones

Gestión y explotación de instalaciones turísticas y deportivas.



RSC y Sostenibilidad

Gestión de proyectos y medidas tendentes a la aportación de valor en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y acciones a favor del Clima.

Turismo y Deporte ha desarrollado en 2025 un 55,00% (41,54% en 2024) de las actuaciones de promoción a nivel nacional y un 45,00% en el exterior (58,46% en 2024). Las acciones realizadas en Andalucía han supuesto un 42,33% (20,67% en 2024) mientras que las del resto de España supusieron un 12,67% del total de acciones realizadas en el ejercicio (20,87% en 2024).

A nivel internacional, en 2025 un 16,27% corresponden a proyectos ejecutados en UE (17,32% en 2024) y un 28,72% de los proyectos tuvieron como escenario países fuera de la unión (41,14% en 2024).



Ha facturado a terceros 5 y 6 millones de euros en 2025 y 2024, principalmente en España (un 98,07% y 96,74% en 2025 y 2024, respectivamente). De dicha facturación, 4,7 y 5,7 millones, respectivamente, corresponden a usuarios de instalaciones deportivas, realizando en 2025, **139.155 operaciones** (131.810 **operaciones** en 2024) correspondientes con facturas emitidas y ha registrado **1.892.466 usos** (**1.913.434 usos** en 2024) en las citadas Instalaciones deportivas.

Así mismo, ha recibido financiación de la Junta de Andalucía por transferencias de financiación de explotación, transferencias con asignación nominativa FEDER, Fondos MRR y encomiendas por importe de 97,62 y 97,61 millones de euros en 2025 y 2024.

Las sociedades que conforman el Grupo Turismo y Deporte de Andalucía son las siguientes:



Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A. (en adelante Red de Villas), se constituye como sociedad anónima el 10 de septiembre de 2009. Mediante el Decreto 5/2015, de 13 de enero, se autoriza a la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A., la adquisición del 50% del capital social de la Sociedad Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A. la cual asume el 100% del citado capital, a través de una operación simultánea de reducción y ampliación de capital, pasando con ello a convertirse en accionista único. En consecuencia, la Sociedad pasa a tener la naturaleza de sociedad mercantil del sector público andaluz, quedando sometida a la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, al Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, y demás normativa de aplicación.

Su principal actividad consiste en la explotación de la red de establecimientos turísticos/hoteleros titularidad de la Junta de Andalucía: Villa Turística de Bubión(Granada); Villa Turística de Cazorla (Jaén); Villa Turística de Grazalema (Cádiz); Villa Turística de Laujar de Andarax (Almería); Villa Turística de Priego de Córdoba (Córdoba)



Dispone de un catálogo de productos entre los que ofrece entre otras las siguientes facilidades y servicios a usuarios y clientes:

- Alojamientos de calidad en el ámbito rural.
- Disfrute responsable de espacios naturales de alto valor ecológico como el Parque Nacional de Sierra Nevada, Geoparque de las Sierras Subbéticas, Parque Natural de la Sierra de Grazalema, Reserva de la Biosfera desde 1977 o el Parque Natural de la Sierra de Cazorla, Segura y las Villas.
- Experiencias culturales y disfrute de las muchas tradiciones populares en los Conjuntos Histórico-Artísticos en los que se encuentran ubicadas los establecimientos de Red de Villas.
- Deleite con una gastronomía rica, enraizada en los territorios a través de sus productos autóctonos y de cercanía (km0).
- Sacar partido a ese modo de vida "slow" que permite la realización de eventos y reuniones de empresa excepcionales para el segmento MICE.

Red de Villas, opera en el mercado nacional como receptor de turismo tanto nacional como internacional. Ofrece alojamiento y servicios de restauración dentro de la Comunidad Autónoma de Andalucía en Bubión (Granada), Cazorla (Jaén), Grazalema (Cádiz), Laujar de Andarax (Almería) y Priego de Córdoba (Córdoba).

Red de Villas tiene una cifra de ingresos por facturación a clientes de 3,1 millones de euros en 2025 y 3,1 millones de euros en 2024. En Red de Villas durante 2025, las operaciones se realizaron a nivel nacional un 90,62% (89,13% en 2024) y a nivel internacional un 9,38% (10,87% en 2024).

También ha recibido aportaciones de socios para compensación de pérdidas por importe de 1,9 y 1,5 millones de euros, en 2025 y 2024 respectivamente.

Red de Villas registró **12.984 operaciones** correspondientes a facturas emitidas (**16.369 operaciones en 2024**), habiendo recibido a **23.620 viajeros** (26.273 viajeros en 2024), que han producido un total de **50.761 pernoctaciones** durante 2025 (61.131 pernoctaciones en 2024).

Estadio la Cartuja de Sevilla, S.A., se constituyó en noviembre de 1995, estando participada inicialmente por el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, la Comunidad Autónoma de Andalucía y la Excma. Diputación de Sevilla. Tiene su domicilio social en Sevilla, Edificio Estadio La Cartuja Puerta 5, 4 planta. Su objeto social es la construcción, la gestión y explotación de un estadio en la Ciudad de Sevilla, y en general, aquellas otras actuaciones relacionadas con la promoción y práctica del deporte.

Cabe destacar que la sociedad Estadio la Cartuja de Sevilla, S.A. no ha sido considerada dentro del alcance de la elaboración del EINF Consolidado por su impacto residual en los ámbitos reportados en el mismo, siendo la participación accionarial minoritaria en la misma (25,875%).

1.2. COYUNTURA SOCIOECONÓMICA, FACTORES DE RIESGO Y TENDENCIAS.

En 2025, la economía de Andalucía ha mantenido un crecimiento moderado, con un incremento del PIB del 3,2%. Este panorama económico ha permitido consolidar al turismo como un pilar clave de la región, representando el 12% del PIB de Andalucía y empleando a más de 480.000 personas.



En el ámbito turístico, Andalucía ha registrado un crecimiento notable en el número de visitantes. Este ejercicio se ha cerrado con la llegada de más de 37,9 millones de turistas a nuestra región, en comparación con los 36,1 millones que se recibieron en 2024. Los visitantes nacionales siguen siendo mayoría (63,6%) aunque el turismo internacional también ha crecido, especialmente el proveniente de Europa. Además, se ha observado un incremento del gasto medio diario por turista, alcanzando los 87,35 euros. Mercados prioritarios como el británico y el alemán vienen mostrando una recuperación sólida. Asimismo, el turismo nacional ha mantenido su fortaleza, impulsado por una oferta diversificada que incluye destinos de sol y playa, turismo rural y experiencias culturales en ciudades como Sevilla, Granada y Málaga. Los eventos internacionales, como ferias y festivales, también han contribuido a atraer visitantes y generar ingresos.

Sin embargo, el sector enfrenta desafíos que incluyen la necesidad de apostar por un turismo sostenible integralmente, es decir, desde la triple óptica de la sostenibilidad: económica, ambiental y social, siendo especialmente importante esta última. Además, otros aspectos como la increíble competencia existente a nivel nacional e internacional y la necesidad de adaptarse a los cambios de la demanda, son muy importantes en el desarrollo de la industria turística andaluza.

En 2025, la actividad deportiva en Andalucía ha experimentado un crecimiento significativo, tanto en el ámbito profesional como en el amateur. Este avance ha sido posible gracias a iniciativas de inclusión que han promovido el acceso a instalaciones y programas de formación deportiva en zonas rurales y urbanas, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Asimismo, la organización de grandes eventos, como competiciones nacionales e internacionales, no solo ha dinamizado la economía local, sino que ha reforzado la imagen de Andalucía como destino preferente para el turismo deportivo.

Las políticas de sostenibilidad han tenido un protagonismo destacado, fomentando prácticas deportivas respetuosas con el medio ambiente y el uso de instalaciones sostenibles. Además, el apoyo al deporte femenino y a disciplinas emergentes ha sido una prioridad, reflejando el compromiso con la igualdad y la diversidad en este ámbito.

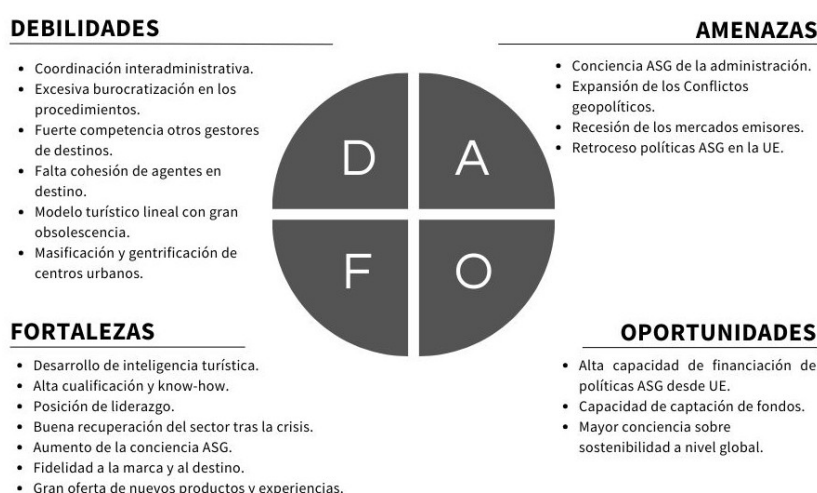
Para dar cumplimiento a estos objetivos, se desarrollan las siguientes líneas de actividad:

- Apuesta por la innovación como elemento clave para mejorar la competitividad tanto de la Empresa Pública como de la industria turística andaluza.
- Medición continuada de la realidad turística y deportiva de Andalucía, a través de la Oficina del Dato y sus indicadores de SmartData.
- Mejora de la oferta turística y deportiva en cuanto a su competitividad y desarrollo en sostenibilidad.
- Promoción especializada e inteligente de la oferta turística y deportiva andaluza en los mercados objetivos para el año 2026, con el fin último de facilitar la internacionalización de la pequeña y mediana empresa andaluza.
- Gestión de las instalaciones turísticas y deportivas que le sean asignadas por la Junta de Andalucía.
- Edición de material promocional turístico y deportivo, tanto en soporte físico como digital.
- Producción y distribución de la información que favorezca el desarrollo turístico andaluz.
- Coordinación con otras entidades pública y privadas, aplicando herramientas derivadas de la apuesta por la cogobernabilidad.
- Aplicación de las más modernas tecnologías aplicadas al marketing y gestión sostenible de destinos inteligentes.



El instrumento básico y esencial para la ordenación de los recursos turísticos de Andalucía es el Plan META 21-27 (Plan General de Turismo Sostenible de Andalucía META 2021-2027). Su finalidad es la mejora de la gestión del turismo en un marco de desarrollo sostenible, social, económico y ambiental, en el que se apuesta por un modelo competitivo y emprendedor, así como de calidad, inteligente, igualitario e inclusivo; basado en sus recursos humanos y en el valor identitario del destino Andalucía.

Para la elaboración de este plan, **Turismo y Deporte** identificó y analizó sus principales impactos, riesgos y oportunidades a través de un análisis **DAFO** en el que se identifican los fundamentales puntos fuertes y débiles de Andalucía como destino turístico, y por ende de la propia empresa como gestora institucional del destino turístico y deportivo de Andalucía por mandato de la Consejería de adscripción.



Este análisis **DAFO** fue realizado internamente y enriquecido por aportaciones de las cerca de 300 personas que participaron en el proceso de elaboración del Plan META 2027. Hoy aquí presentamos una actualización del mismo destacando aquellos puntos que consideramos más relevantes para este EINF Consolidado correspondiente al ejercicio 2025, siendo conscientes del momento exacto de cambio de paradigma al que se está asistiendo en los destinos turísticos en cuanto al modelo económico que tradicionalmente se ha seguido, basado en indicadores de tipo cuantitativo (cuanto más, mejor...) para pasar a un modelo que se basa en indicadores de tipo cualitativos (cuanto mejor, mejor...) y que obviamente condiciona nuestra consideración de los mismos a patrones ASG (Ambiental, Social y Gobernanza).

Las estrategias, objetivos y acciones desarrolladas durante el ejercicio del 2025 se han adaptado a las directrices indicadas en el Plan META 21-27.

Para 2026, se prevén oportunidades significativas derivadas de la apuesta por la sostenibilidad, la calidad, la innovación, la complementariedad de destinos y productos, la diversificación de mercados y la creciente demanda de turismo experiencial personalizado. Así mismo, se perfila como una oportunidad para fomentar la práctica deportiva en edades tempranas, vincular la actividad física con la salud pública y aprovechar el deporte como herramienta para el desarrollo social y económico. Con una planificación estratégica y una inversión sostenida, Andalucía puede continuar liderando en el ámbito deportivo, consolidando un modelo inclusivo y sostenible que inspire tanto a nivel nacional como internacional.



Red de Villas a su vez también ha realizado un DAFO donde se pueden contemplar y analizar los retos y oportunidades, las fortalezas y debilidades con los que se enfrenta al mercado.



Una de las grandes problemáticas con las que Red de Villas se enfrenta al mercado es la **dificultad para encontrar fuerza de trabajo con formación especializada**.

Otra de las grandes amenazas está en que no se consigan los fondos necesarios para la realización de inversiones que permitan mejorar cualitativamente su oferta de producto turístico dotándose de unas instalaciones renovadas tanto en sus infraestructuras como en sus bienes muebles.

1.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Las directrices estratégicas y tácticas que se siguen en los planes anuales vienen marcadas por los diferentes documentos planificadores que marcan las políticas turísticas de la industria andaluza en general y de la Empresa Pública en particular. En el caso de **Turismo y Deporte**, se pueden identificar fundamentalmente los siguientes:

- **Plan META (2021-2027):** Este plan se enfoca en una estrategia a largo plazo para promover un modelo turístico sostenible en Andalucía. El objetivo es proteger los recursos y garantizar que el turismo y el deporte sean accesibles para todas las personas, independientemente de sus capacidades. Se prioriza la calidad de las experiencias sobre la cantidad, asegurando al mismo tiempo beneficios económicos sostenibles.
- **Planes de Acción Anuales:** Estos documentos operativos tienen un enfoque táctico y detallan las acciones a llevar a cabo en el corto plazo. Contribuyen a la promoción del turismo y el deporte sostenible al difundir la marca Andalucía como un destino turístico accesible y diverso, valorizar los recursos, redistribuir la demanda temporal y territorialmente, fomentar la investigación y la profesionalización del sector, y mejorar la gobernanza interna. En estos planes se identifican objetivos específicos para el año, mercados emisores claves, productos turísticos por los que apostar, etc., es decir, dentro de la política global del periodo 21-27, se determinan estrategias, tácticas y acciones a implementar durante el año 2026.



Ambos instrumentos comparten como finalidad la consolidación de un modelo turístico sostenible como sector estratégico para Andalucía, basado en una gestión responsable del espacio turístico-deportivo, en la protección de los recursos y en el fortalecimiento de las relaciones con las comunidades locales, desde un enfoque inclusivo y accesible para todas las personas.

En coherencia con este marco, Turismo y Deporte diseña y desarrolla actuaciones orientadas a:

- Puesta en valor de la oferta de productos y experiencias en todos los segmentos y nichos de mercado.
- Difundiendo la marca Andalucía como destino idóneo para la experiencia turística y/o deportiva.
- Fomentar una idónea redistribución temporal y territorial del flujo turístico, optimizando los beneficios económicos y sociales derivados de la industria turística.
- Transición hacia una industria turística en la que la investigación, la innovación y la transferencia de conocimiento genere una actividad más sostenible y de calidad.
- Incrementando la formación y profesionalización del sector, apostando por la accesibilidad e inclusividad y cerrando la brecha existente entre la formación y las necesidades reales.
- Avanzar en modelos de cogobernanza que favorezcan una toma de decisiones más transparente, participativa y adaptada a los retos actuales.

Red de Villas, se alinea con Turismo y Deporte para ampliar la oferta turística en el interior de todas las provincias andaluzas. Este enfoque busca garantizar la disponibilidad de alojamientos y restaurantes de alta calidad en áreas alejadas de las rutas turísticas tradicionales. La Red de Villas promueve la gastronomía local, los productos regionales y la conexión con la cultura local y el entorno natural. Con esta oferta se ayuda a fomentar la redistribución de turistas de las grandes ciudades y el litoral al interior andaluz.

1.4 GOBERNANZA

1.4.1 Consejo de Administración de Turismo y Deporte.

El mayor órgano de responsabilidad, dirección y control de Turismo y Deporte de Andalucía es su Consejo de Administración.

Desde el 11 de abril de 2023, por Acuerdo de Gobierno de la Junta de Andalucía del 04 de abril de 2023 por el que se modifican los estatutos de la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A. para modificar el apartado 1 del art. 12 y que queda, a partir de ahora, redactado de la siguiente forma:

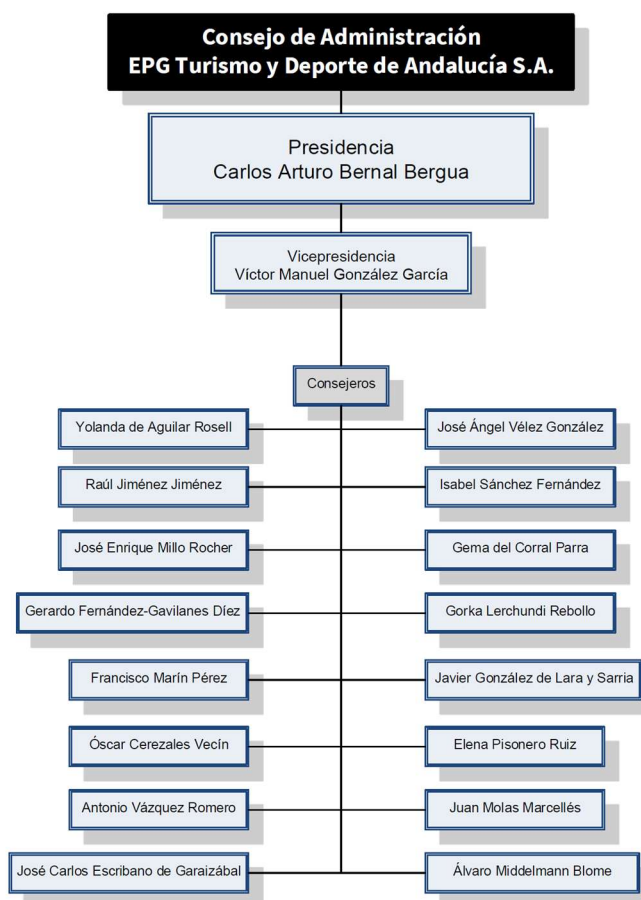
“1. La gestión, administración y representación de la sociedad corresponde al Consejo de Administración, que estará integrado por un número de miembros no inferior a doce ni superior a veinte, sin perjuicio de la posibilidad de nombramiento de administradores suplentes previstos en el artículo 216 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Corresponde a la Junta General la determinación del número concreto de sus componentes y su nombramiento. Tendrá la siguiente composición:



- a) La persona titular de la Consejería competente en materia de turismo.
- b) La persona titular de la Viceconsejería competente en materia de turismo.
- c) Tres miembros, como mínimo, que tengan la consideración de alto cargo de la Junta de Andalucía, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de turismo.
- d) Un miembro, como mínimo con rango, al menos, de dirección general, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de deporte.
- e) Un miembro con rango, al menos, de dirección general, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de hacienda.
- f) La persona titular de la Presidencia de la Confederación de Empresarios de Andalucía.
- g) La persona titular de la Presidencia del Consejo de Turismo de la Confederación de Empresarios de Andalucía.
- h) Tres miembros, como mínimo, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de turismo, que deberán ser profesionales expertos de reconocido prestigio en los ámbitos de actuación de la empresa.

Para ser nombrado miembro del consejo y ejercer este cargo no se requiere ostentar la cualidad de “accionista”.

El Consejo de Administración de Turismo y Deporte, a la redacción de este documento está compuesto por las siguientes personas:

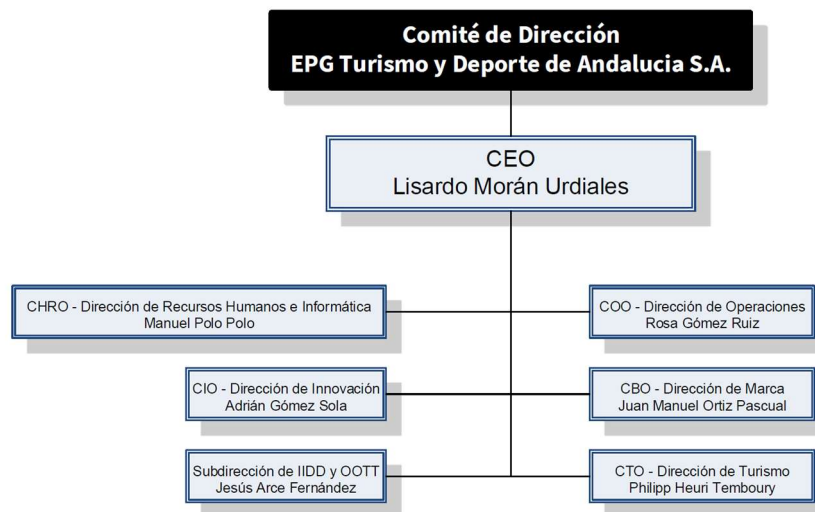




1.4.2 Comité de Dirección de Turismo y Deporte.

Con motivo de garantizar la máxima eficiencia y eficacia en la dirección ejecutiva de la empresa, Turismo y Deporte se coordina a través de un **Comité de Dirección** compuesto por **7 personas** que responden de las diferentes Direcciones de Áreas Operativas de la compañía y su Director Gerente – CEO, que preside este Comité.

El Comité de Dirección de Turismo y Deporte está compuesto por las siguientes personas:

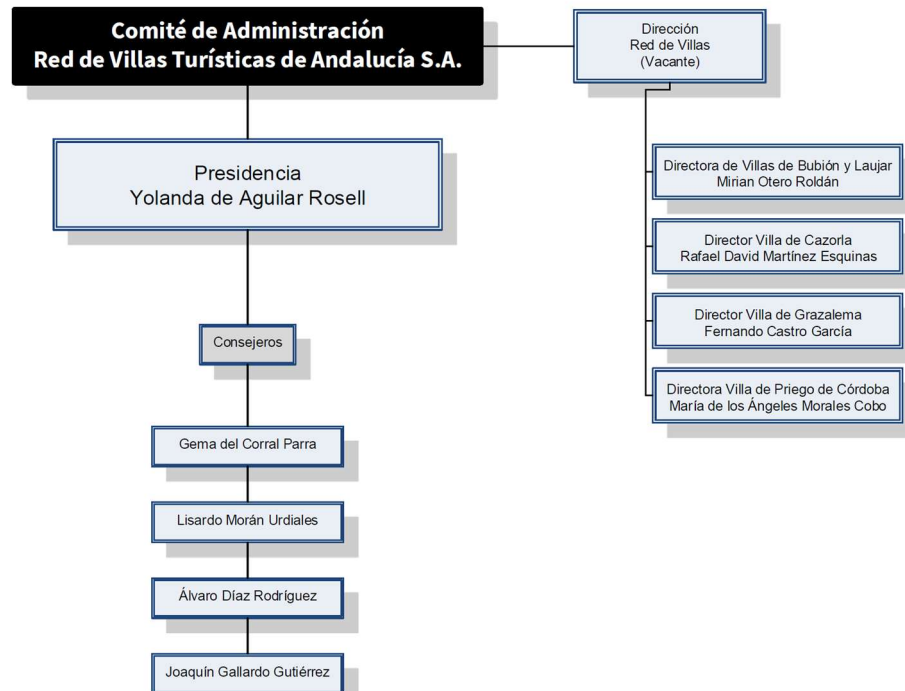


El máximo órgano de gobierno es el director Gerente, que participa en la identificación y gestión de los temas económicos, ambientales y sociales, así como sus impactos, riesgos y oportunidades.

No existen actualmente subcomités para la toma de decisiones de los temas económicos, ambientales y sociales ya que dichos temas son gestionados por cada director en su respectiva Área de competencia.

1.4.3 Red de Villas

En Red de Villas, la estructura de gobernanza cuenta con un Consejo de Administración compuesto por 5 personas y una Dirección operativa compuesta por otras 5 personas, conforme al siguiente gráfico:

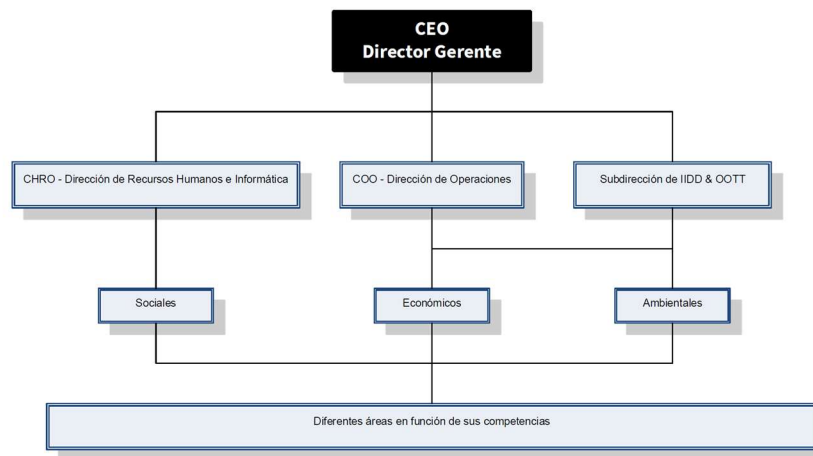


Los miembros del Consejo de Red de Villas no reciben ningún tipo de compensación económica asociada al puesto.

El Consejo de Administración tanto en el caso de Turismo y Deporte como Red de Villas, es el máximo órgano directivo y es responsable de definir la política de empresa y de supervisar la dirección ejecutiva de la misma, tiene entre sus funciones principales las siguientes:

- Definir la estrategia corporativa y aprobar los planes de negocio de la compañía.
- Fijar y aprobar la planificación estratégica de la empresa, determinando los objetivos a alcanzar y los planes de acción necesarios para alcanzarlos.
- Asignación de los recursos de la empresa.
- Toma de decisiones en temas de inversiones y operaciones financieras, así como en aquellos temas que puedan generar externalidades importantes para sus grupos de interés o afectar el propio desarrollo interno de la empresa.
- Evaluar los riesgos, supervisando y corrigiendo cualquier deficiencia que pudiera presentarse en la gestión ejecutiva.
- Asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes.

En Turismo y Deporte, las responsabilidades en materia de sostenibilidad ASG (Ambiental, Social y Gobernanza) están dirigidas, con dependencia del director Gerente, por la Dirección de Operaciones, la Dirección de RRHH y Sistemas y la Subdirección de Instalaciones Deportivas.



En **Red de Villas**, es competencia de los directores de cada Villa.

2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

La materialidad y la sostenibilidad son dos conceptos clave para la administración turística del siglo XXI, ya que contempla el grado en que los aspectos económicos, sociales y ambientales de la acción de una organización afectan a sus grupos de interés y a su capacidad para crear valor a largo plazo.

La determinación de la importancia relativa de la materialidad, para una empresa pública como Turismo y Deporte son elementos fundamentales que le ayudan a entender cuál debería ser la configuración ideal tanto del escenario, del proceso y del resultado de lo que podemos denominar hecho turístico y deportivo. Esta materialidad requiere de una gestión holística, estratégica y participativa que tenga en cuenta las características de esta, sus potencialidades y limitaciones.

Proceso de Gestión de la Materialidad





Como entidad dependiente de las Consejerías de Turismo y Andalucía Exterior y Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía, el marco normativo que nos mueve debe garantizar la consecución de un hecho turístico y deportivo cualitativamente excelente, eficientemente competitivo y sostenible tanto para el destino, incluyendo la ciudadanía, como para los visitantes.

Los impactos, tanto positivos como negativos, en la economía, en el medio ambiente o en la sociedad, deben estar perfectamente acotados y, desde esta perspectiva, se debe articular un mantenimiento constante del flujo de planificación de nuestra responsabilidad social, muy similar a como indicamos en el siguiente gráfico donde la gestión de la materialidad se concibe como un flujo circular que nos asegura poner el foco siempre en aquellos elementos que más favorezcan a la sociedad, al medio ambiente y a la salud económica del grupo de empresa.

La búsqueda de la satisfacción de las necesidades presentes, sin comprometer nuestra capacidad de seguir satisfaciendo estas necesidades u otras que se presenten en el futuro, se configura como la meta principal de nuestro objeto corporativo.

Nuestro objeto contribuye a promover el crecimiento económico, el empleo, a la conservación del patrimonio histórico, natural, a la diversidad social, al intercambio cultural y al conocimiento. Pero igualmente puede provocar efectos no deseados en los destinos como son la masificación, la gentrificación de los centros urbanos de muchas ciudades turísticas, una cierta pérdida de la identidad, abrir la puerta al oportunismo y a la explotación y por ende a la desigualdad. También la acción turística y deportiva puede alterar el medio natural, provocando daños a la biodiversidad y coadyuvar al cambio climático.

Con esto queremos poner de manifiesto la importancia de analizar adecuadamente a todos y cada uno de los grupos de interés: turistas, residentes, empresarios, empleados, proveedores, administraciones públicas y organizaciones o asociaciones con las que tenemos relación directa o indirectamente a través de nuestra debida diligencia.

Mapa de grupos de interés

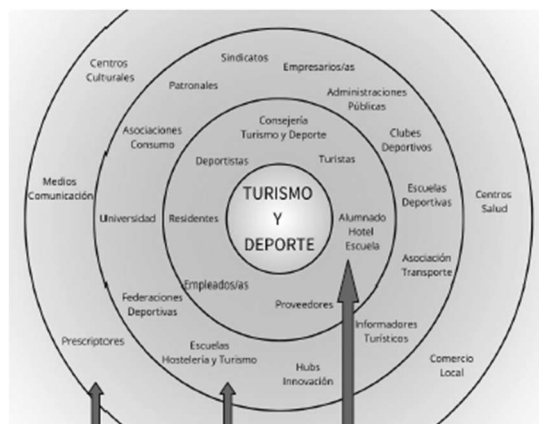
Son muchos los grupos de interés que mantienen una serie de expectativas legítimas con respecto al desarrollo de nuestro objeto social y que constituyen la materialidad a la que Turismo y Deporte tendrá que atender:





De todos los métodos existentes para la gestión de las partes interesadas, nosotros vamos a utilizar la formulación de Jancic (1999) que organiza a los grupos de interés alrededor de la compañía en función a **la relación que mantienen con ella**. De esta forma, el mapa de grupos de interés se organizaría en una gráfica de círculos concéntricos **en función a que su relación con la empresa sea inevitable, necesaria o deseable**. Dicha organización, además, es dinámica, teniendo en cuenta los esfuerzos de la empresa por acercar posiciones con sus grupos de interés, la relación puede cambiar y por tanto la posición en la que se encuentre con respecto a la empresa.

En una primera aproximación ubicamos, según este modelo, a los grupos de interés conforme a la clasificación del gráfico que sigue.



DESEABLE NECESARIA INDISPENSABLE

Dentro del **análisis de materialidad**, una vez identificados los grupos de interés y la valoración que hacemos de cada uno de ellos en función a la relación que mantienen con nuestra compañía, es momento de abordar la identificación de aquellos ítems que constituyen la materialidad de nuestra empresa distribuida en las tres dimensiones de la sostenibilidad: **Ambiental, Social y Gobernanza**.





La importancia relativa que se pueda otorgar a cada elemento de materialidad depende de muchos factores que son tratados por el grupo atendiendo al momento temporal, al grado de interés que muestre el grupo de stakeholders y también a criterios de género y diversidad.

Desde **Turismo y Deporte** y **Red de Villas** nos proponemos la realización de un estudio más profundo que el realizado hasta ahora para ofrecer, en ejercicios venideros y una vez resulte exigible normativamente, un análisis de Doble Materialidad conforme a la Directiva (UE) 2022/2464 (CSRD). Mientras tanto, hemos tratado de conseguir una aproximación lo más pragmática posible que abunde en aquello que cuenta con importancia relativa suficiente y que pueda introducirnos en un circuito de mejora continua en la gestión de la materialidad de las empresas de nuestro grupo.

En el momento de la realización de este informe vamos a ceñirnos a la matriz clásica en función de la importancia relativa otorgada por los grupos de interés o de la organización.





3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

3.1. GLOBAL MEDIOAMBIENTE.

Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades del Grupo en el medio ambiente, la salud y la seguridad.

Con carácter general, las actividades desarrolladas por el Grupo pueden calificarse como de **bajo impacto ambiental** y con **riesgos limitados para la salud y la seguridad**, tanto de las personas trabajadoras como de las personas usuarias de los servicios prestados y de la sociedad en su conjunto. La mayor parte de la actividad del Grupo se centra en funciones de carácter administrativo, de promoción turística y deportiva, así como en la gestión de instalaciones y establecimientos de alojamiento, sin que existan procesos industriales ni un uso habitual de sustancias peligrosas.

Los impactos ambientales asociados a la actividad del Grupo se derivan fundamentalmente de labores ordinarias de mantenimiento, limpieza y acondicionamiento de instalaciones, así como, en determinados centros, de la prestación de servicios de alojamiento y restauración. Estos impactos se consideran controlados y de carácter no significativo, encontrándose regulados por la normativa sectorial y las ordenanzas municipales aplicables, que el Grupo cumple de manera estricta.

Asimismo, se generan residuos propios de la actividad administrativa y de oficina, tales como papel, cartón, plásticos de un solo uso, cartuchos de tinta, tóner, material informático y electrónico, pilas y pequeñas baterías. La gestión de estos residuos se realiza a través de empresas autorizadas, garantizando su reutilización, reciclaje o eliminación segura en todas las sedes del Grupo.

De forma transversal, el Grupo integra criterios de protección ambiental en el desarrollo de su actividad, lo que se traduce en la implantación de medidas comunes orientadas a la prevención de impactos y al uso eficiente de los recursos. Entre estas medidas destacan los acuerdos para la retirada y gestión de residuos potencialmente tóxicos por parte de empresas habilitadas, el mantenimiento de la estanqueidad de depósitos de residuos líquidos, la realización de diagnósticos de eficiencia energética y la ejecución de actuaciones de mejora, así como acciones de sensibilización y formación del personal en materia ambiental y de lucha contra el cambio climático.

En relación con el uso del agua, en aquellas instalaciones que lo requieren por la naturaleza de su actividad, se han implantado sistemas de optimización del consumo, tales como reguladores de caudal, doble descarga en cisternas, sustitución de acumuladores de ACS por otros más eficientes y adaptación de los sistemas y horarios de riego. De forma específica, se han llevado a cabo mejoras en los sistemas de filtrado del agua de piscinas en la **Ciudad Deportiva “Javier Imbroda” de Málaga** y en el **Parque Deportivo de “La Garza” de Linares**, mientras que la **Ciudad Deportiva de Huelva** se encuentra actualmente en fase de obras. Asimismo, en determinadas instalaciones se dispone de **estaciones de depuración de aguas residuales destinadas a riego**, contribuyendo a un uso más eficiente del recurso hídrico.

El Grupo avanza igualmente hacia una movilidad más sostenible mediante la progresiva sustitución de vehículos con motor de combustión por modelos híbridos o eléctricos, así como mediante una gestión adecuada de restos vegetales procedentes de siega y poda y de otros materiales, como plásticos, que son acopiados y retirados por proveedores autorizados. Asimismo, se han desarrollado actuaciones de **reforestación en espacios propiedad del Grupo**.



De manera específica, en aquellos centros en los que se presta servicio de alojamiento y restauración, el impacto ambiental es el inherente a este tipo de actividad. En este ámbito, destaca la **Residencia de Deportistas del CEAR “La Cartuja”**, que dispone de servicios de alojamiento y restauración prestados por una empresa adjudicataria externa, complementando la actividad de competiciones, eventos y concentraciones deportivas, así como la asistencia a actividades deportivas dirigidas y de uso libre.

En los establecimientos ubicados en entornos naturales protegidos, como las **Villas Turísticas de la Red de Villas**, se refuerzan las medidas de protección ambiental mediante el cumplimiento estricto de la normativa específica de los Parques Naturales y de las ordenanzas municipales, así como mediante la difusión de información ambiental dirigida a las personas usuarias, con el fin de favorecer una interacción respetuosa con el entorno y garantizar la seguridad y la salud.

Como actuación relevante en materia de sostenibilidad, en el último trimestre de 2025 se ha impulsado, desde la Unidad de Estrategia Deportiva, una **Hoja de Ruta orientada a la implantación de un Protocolo de Intervención en materia de Sostenibilidad (ESG)** aplicado a los eventos e instalaciones gestionados directamente por el Grupo, lo que ha permitido avanzar en la identificación y recopilación de indicadores ESG asociados a centros como la **Ciudad Deportiva “Javier Imbroda” de Málaga**, el **Parque Deportivo de “La Garza” de Linares**, la **Ciudad Deportiva de Huelva** y el **CEAR “La Cartuja”**.

En cuanto a riesgos específicos, en determinados centros se identifican situaciones concretas asociadas a la naturaleza de la actividad. En particular, el **Centro de Formación Hotel Escuela de Archidona** requiere el almacenamiento de gas propano en cantidades relevantes para el suministro de cocinas y de los sistemas de calefacción y agua caliente sanitaria, riesgo que se encuentra debidamente evaluado y controlado mediante la aplicación de protocolos de seguridad, controles técnicos y supervisiones periódicas conforme a la normativa vigente.

Durante el ejercicio, no se han registrado incidencias de relevancia en el conjunto de sedes del Grupo en relación con impactos ambientales significativos, la salud o la seguridad, a excepción de una actuación puntual en la **Villa Turística de Laujar**, relativa a la necesidad de protección de la avifauna en una línea de alta tensión, cuya solución se encuentra en fase de estudio y con previsión de ejecución a principios de 2026.

Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Al cierre del ejercicio, el Grupo no dispone de certificaciones ambientales formales implantadas en sus sedes, instalaciones deportivas ni establecimientos de alojamiento turístico. No obstante, durante el ejercicio se han iniciado actuaciones orientadas a avanzar de forma progresiva y homogénea en la integración de criterios de sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza (ESG) en el conjunto de la organización.

En este contexto, desde la Unidad de Estrategia Deportiva se han desarrollado trabajos específicos en materia de sostenibilidad aplicables a las instalaciones deportivas gestionadas por la Empresa Pública, que han permitido identificar la conveniencia de poner en marcha, a partir de 2026, acciones formativas en materia ESG dirigidas tanto al personal directivo como al personal de las empresas adjudicatarias, así como campañas de sensibilización dirigidas a las personas usuarias.



Asimismo, se prevé la formulación de una propuesta de Asistencia Técnica especializada orientada a homogeneizar y sistematizar las actuaciones en materia de sostenibilidad en el conjunto de las instalaciones deportivas, incluyendo centros como la Ciudad Deportiva “Javier Imbroda” de Málaga, el Parque Deportivo de “La Garza” de Linares, la Ciudad Deportiva de Huelva y el CEAR “La Cartuja”.

Este enfoque progresivo se extiende al resto de centros del Grupo, incluidos los establecimientos de la Red de Villas y las sedes administrativas, que, aun no disponiendo de certificaciones ambientales formales, aplican medidas de gestión ambiental conforme a la normativa vigente y se alinean con la estrategia de mejora continua en materia de sostenibilidad del Grupo.

La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

Como manifestado en los puntos anteriores, la actividad de nuestro grupo empresarial se puede catalogar de bajo impacto ambiental. Por ello, al cierre del ejercicio no se han practicado provisiones ni garantías para riesgos ambientales.

El grupo cuenta con un seguro de responsabilidad civil que es abonado por el accionista único, la Junta de Andalucía. El mismo no recoge cláusulas específicas frente a posibles riesgos ambientales.

3.2. CONTAMINACIÓN.

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente. Contaminación atmosférica específica de la actividad: Lumínica y Acústica.

La actividad desarrollada por el Grupo no genera, con carácter general, impactos significativos en materia de contaminación atmosférica específica, tanto en lo relativo a contaminación lumínica como acústica, al tratarse de actividades de bajo impacto en este ámbito. No obstante, de forma puntual, se adoptan medidas correctoras o de mejora en aquellos centros en los que, por la naturaleza de la actividad o de las instalaciones, resulta necesario.

Contaminación lumínica

Durante el ejercicio 2025, no se han detectado incidencias relevantes en materia de contaminación lumínica en el conjunto de las sedes del Grupo. No obstante, se han llevado a cabo **actuaciones específicas en instalaciones concretas**, orientadas a la mejora y adecuación de los sistemas de iluminación.

En particular, durante el ejercicio se han acometido actuaciones en el **CEAR “La Cartuja”**, dirigidas a optimizar el uso de la iluminación y reducir el impacto lumínico asociado a la actividad deportiva.

En el resto de los centros del Grupo, incluidos los establecimientos de la **Red de Villas** y las **sedes administrativas**, no se han realizado actuaciones específicas en materia de contaminación lumínica durante el ejercicio 2025, no habiéndose identificado riesgos significativos en este ámbito.



Contaminación acústica

Con carácter general, durante el ejercicio 2025 no se han realizado actuaciones específicas en materia de contaminación acústica en la mayor parte de los centros del Grupo, no habiéndose registrado incidencias relevantes asociadas a este tipo de contaminación en las instalaciones deportivas ni en los establecimientos de la Red de Villas.

De forma específica, en la **sede de Posada de San Rafael**, ubicada en la **calle Compañía nº 38-40 de Málaga**, se inició en 2023 un proyecto destinado a la reducción de la contaminación acústica generada por los equipos técnicos situados en la cubierta del edificio, con el objetivo de adecuar los niveles de ruido a los límites legalmente admisibles. Este proyecto contempla el suministro e instalación de absorbentes acústicos en forma de envolventes sobre elementos de instalaciones técnicas ubicadas en la citada cubierta. La ejecución de dichas actuaciones estaba supeditada a la obtención de la correspondiente autorización por parte de la **Consejería de Cultura y Deporte**, al tratarse de un inmueble inscrito como **Bien de Interés Cultural (BIC)** en el Catálogo General del Patrimonio Histórico Andaluz. En este sentido, en la **Sesión Ordinaria 12/2025, de 30 de julio de 2025**, la Comisión Provincial de Patrimonio Histórico adoptó acuerdo autorizando las obras de insonorización del equipamiento de climatización ubicado en las cubiertas técnicas planas del edificio.

Como consecuencia de dicha autorización, el **21 de noviembre de 2025** se publicó el procedimiento de contratación para el **suministro e instalación de absorbentes acústicos en la cubierta de la edificación sita en calle Compañía nº 38-40 (Málaga)** (Expediente C102-04PG-0825-0068), cuya ejecución está prevista a lo largo del ejercicio 2026.

3.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.

El grupo trabaja para mejorar todos los aspectos relacionados con su actividad que tengan implicación sobre el medio ambiente, dando cumplimiento a toda la legislación medioambiental de aplicación.

De hecho, en las licitaciones públicas de stands expositivos para **acciones de promoción**, se incluyen cláusulas que obligan a las empresas licitadoras a la gestión efectiva de los recursos necesarios, comenzando por los principios del ecodiseño del stand, primando la utilización de materiales reciclados y reciclables, así como la reutilización de estos mismos elementos para otros eventos promocionales de la empresa. La reducción de elementos de un solo uso en eventos, sobre todo aquellos realizados en plástico, o la recuperación para su reutilización y reciclado de papel y cartón, plásticos, vidrios, etc., es también una cuestión que se incorpora en las exigencias que nos hacemos. Estas medidas se quieren ampliar a otros tipos de acciones de la empresa y donde podamos contar con un informe/memoria de realización con las acciones ASG llevadas a cabo avaladas por un certificador externo.

No obstante, a todo lo anterior, aquellos residuos que se generan y que no han podido gestionarse de otra forma, son tratados a través de los servicios públicos de gestión de residuos. Además, todos los centros poseen contratos con gestores de residuos autorizados y/o con empresas de servicios de limpieza y jardinería con las que se ha acordado en contrato este tipo de gestión.

En el ejercicio 2025 se han generado los siguientes residuos según el siguiente detalle:



Residuos	Código LER	2025	2024
Envases ligeros	15 01 02	1.875	*
Papel y cartón	20 01 01	2.807	5.190
Aceites usados	20 01 25	2.675	1.985
Mobiliario	20 03 07	34.480	-
Plásticos	20 01 39	390	1.000
Restos de poda y desbroce	20 02 01	20.000	*
vidrio	20 01 02	1.370	*
Total Residuos No Peligrosos		63.597	8.175
Material Electrónico	16 02 13*	53	690
Aceite de motor usado	13 02 05*	60	*
Disolventes	14 06 01*	7	*
Envases plasticos contaminados	15 01 10*	81	*
Filtros contaminados	15 02 02*	11	*
Filtros de aceite	16 01 07*	50	*
Pilas	16 06 01*	8	*
Aguas con resto de tratamiento agrícola	16 10 01*	960	*
Productos de limpieza	20 01 28*	80	*
Total Residuos Peligrosos		1.310	690
Total Residuos		64.907	8.865

* No disponibles datos 2024

Además, el resto de los residuos, salvo aquellos que por norma legal tienen que ser retirados por gestores autorizados, son depositados en los contenedores municipales específicos: Orgánico, Papel, Plástico/envases, Vidrio, etc.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

El impacto asociado al desperdicio de alimentos en el conjunto de actividades del Grupo es limitado, al concentrarse principalmente en aquellos centros en los que se presta servicio de restauración.

El Grupo trabaja en la adopción progresiva de medidas orientadas a mejorar la planificación, el aprovechamiento de los alimentos y la concienciación del personal implicado en los procesos de compra, elaboración y conservación, con el objetivo de minimizar el desperdicio alimentario.

En este contexto, durante el ejercicio se ha implantado una actuación específica en la Residencia de Deportistas del CEAR “La Cartuja”, en colaboración con el servicio de restauración de la empresa adjudicataria. Esta actuación consiste en la puesta en marcha de un servicio de comida para llevar, denominado “Menú Cero”, dirigido exclusivamente al personal del centro, con el fin de reducir el desperdicio de alimentos ya elaborados que, por motivos de normativa higiénico-sanitaria, no pueden ser reutilizados. El servicio se limita a alimentos perecederos que no admiten conservación posterior, funciona en función de las existencias disponibles y no puede utilizarse como sustitutivo del servicio habitual de cafetería.



3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.

Consumo de gas

La actividad del Grupo genera emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) por fuentes de emisión propias (Alcance 1). Estas emisiones proceden de instalaciones fijas cuyos datos de consumo de carburantes durante el ejercicio 2025 y 2024 han sido los siguientes:

	2025	2024
Gas propano (litros)	83.431	68.810
Gas natural (kWh)	1.691.562	1.675.490
Gasolina (litros)	213	-
Gasoil (litros)	9.152	-

A nivel de consumos de los vehículos de flota de la empresa detallamos los litros de combustible consumidos en 2025 y 2024.

	2025	2024
Gasolina (litros)	21.673	18.981
Diésel (litros)	2.479	11.791

Desde el grupo, se apuesta a futuro por la supresión paulatina de fuentes de emisión de GEI a través de la utilización de maquinaria con mayor eficiencia y vehículos híbridos y eléctricos.

Consumo y Suministro de Agua de acuerdo con las limitaciones locales:

A continuación, se detalla el consumo en los ejercicios 2025 y 2024, en el Grupo:

	2025	2024
Consumo agua (m ³)	124.626	114.723

En el conjunto de los centros del Grupo, el consumo de agua se destina fundamentalmente a labores de limpieza, mantenimiento de instalaciones y riego de zonas ajardinadas, procediendo, con carácter general, de la red de abastecimiento municipal. El Grupo no desarrolla actividades intensivas en consumo de agua ni procesos industriales asociados al uso del recurso.

De forma común a todas las sedes, el Grupo aplica los siguientes criterios generales de gestión del agua:

- Cumplimiento estricto de la normativa y de las limitaciones locales en materia de suministro y uso del agua.
- Prioridad al uso eficiente del recurso, mediante el mantenimiento preventivo de las redes de distribución y la detección de posibles fugas.
- Control y seguimiento de los consumos a través de sistemas de medición disponibles en cada centro.
- Aplicación de medidas de ahorro y racionalización del consumo siempre que resulta técnica y operativamente viable.



Adicionalmente, en aquellos centros en los que la naturaleza de la actividad lo permite, se fomenta el aprovechamiento de recursos hídricos alternativos y el segundo uso del agua, sin que ello suponga un criterio generalizado ni obligatorio para el conjunto de las sedes.

De forma específica, el Complejo Deportivo “La Garza”, en Linares (Jaén), dispone de una Estación de Tratamiento de Agua Potable (ETAP) que se abastece tanto de agua procedente del pantano de La Fernandina, suministrada por el operador local, como de sondeos propios. Durante el ejercicio 2025, la ETAP trató aproximadamente 25.000 m³ de agua, de los cuales unos 18.000 m³ procedieron del pantano y 7.000 m³ de sondeos propios.

En este mismo complejo, el agua de escorrentía recogida en cubiertas y superficies deportivas se canaliza hacia un lago de acopio para su posterior utilización en el riego de césped deportivo. Asimismo, se reutiliza para riego el agua procedente del vaciado y limpieza de filtros de piscinas, que supone aproximadamente 4.000 m³ anuales, otorgándole un segundo uso sin tratamiento adicional en la ETAP.

Durante el ejercicio 2025 se han iniciado igualmente, en el campo de golf del Complejo Deportivo “La Garza”, actuaciones orientadas a la reducción de la demanda hídrica, consistentes en la impermeabilización de los lagos de almacenamiento, la sustitución del sistema de riego por otro de mayor eficiencia y la sustitución de la especie de césped en calles y tees, pasando de *raygrass* a *bermuda*, de menor consumo de agua.

En los centros con piscinas, el mantenimiento del agua durante varios ejercicios, evitando su vaciado anual siempre que las condiciones técnicas y sanitarias lo permiten, se aplica como medida de ahorro, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sanitaria vigente.

En las sedes administrativas, el consumo de agua se limita a usos básicos de limpieza y mantenimiento, sin que se identifiquen consumos significativos ni riesgos asociados.

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

Consumo de Papel:

En las sedes centrales se transmite en todos sus centros la importancia de la política de “papel 0” y prevé llevar a cabo planes de concienciación, destinados a todos los empleados, sobre los aspectos relacionados con la sostenibilidad medioambiental.

El consumo estimado de papel para los ejercicios 2025 y 2024, del Grupo se detalla a continuación.

	2025	2024
Consumo de papel (uds)	433.500	397.950
Consumo de papel (Kgs)	2.163	*
Consumo de toner (uds)	39	*

* No disponibles datos 2024



Consumo, directo e indirecto, de energía:

El consumo eléctrico del grupo es el que a continuación se detalla para los ejercicios abordados en este documento.

	2025	2024
Consumo eléctrico (kWh)	5.626.210	5.309.254

Desde octubre 2023, momento en que se cambia el contrato de suministro de energía con una comercializadora que ofrece Garantía de Origen Renovable, el grupo puede decir que el 99,91% de nuestro consumo energético proviene de fuentes de energía renovable. Lo que redonda en una sustancial mejora de la posición del grupo ante las emisiones de CO₂.

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Con carácter general, el Grupo aplica de forma homogénea criterios orientados a la mejora progresiva de la eficiencia energética en el conjunto de sus centros, priorizando actuaciones de bajo impacto, alta replicabilidad y alineadas con las características de cada edificio e instalación. Estas actuaciones se desarrollan de manera gradual y continua, atendiendo a criterios técnicos, económicos y de viabilidad operativa.

De forma común a todas las sedes, durante el ejercicio 2025 se han mantenido y reforzado las siguientes líneas generales de actuación:

- Sustitución progresiva de luminarias convencionales por tecnología LED, con el objetivo de reducir el consumo energético y mejorar la eficiencia de la iluminación.
- Mejora del aislamiento térmico mediante actuaciones en conducciones del sistema de agua caliente sanitaria (ACS) y, cuando resulta viable, en cerramientos verticales.
- Incorporación de criterios de eficiencia energética en las labores de mantenimiento y renovación de instalaciones existentes.

Adicionalmente, en aquellos centros cuyas características lo permiten, se han iniciado o desarrollado actuaciones específicas vinculadas al uso de energías renovables y a la gestión avanzada del consumo energético.

De forma concreta, durante el ejercicio 2025 se han iniciado actuaciones de instalación de sistemas de generación fotovoltaica en la Residencia de Deportistas del CEAR “La Cartuja”, en el Parque Deportivo “La Garza” (Linares) y en el Complejo Deportivo “El Toyo” (Almería), avanzando así en la integración de energías renovables en el consumo eléctrico de estas instalaciones.

Asimismo, el uso de sistemas de gestión energética (BMS) se encuentra implantado en la Residencia de Deportistas del CEAR “La Cartuja” y en el Parque Deportivo “La Garza”, permitiendo un mayor control y optimización de los consumos energéticos asociados a la actividad de estos centros.



De manera específica, en el Parque Deportivo “La Garza” (Linares) se prevé la ejecución de actuaciones adicionales orientadas a mejorar la eficiencia energética, entre las que se incluyen el cambio del sistema de bombeo de riego del campo de golf por motores de alta eficiencia y menor consumo energético, la sustitución de la iluminación de los campos de fútbol 11 y fútbol 5, pasando de halogenuros a tecnología LED, y la puesta en marcha de la planta fotovoltaica instalada en la cubierta del pabellón, actualmente pendiente de conexión con el cuadro general de baja tensión [ON9.1].

Uso de energías renovables

El Grupo opera con una comercializadora que garantiza un **mix energético 100 % renovable**, por lo que durante el ejercicio 2025 casi la totalidad de la energía eléctrica consumida en los centros del Grupo dispone de **Garantía de Origen Renovable**.

Adicionalmente, en determinados centros se dispone de **instalaciones específicas de aprovechamiento de energías renovables**, orientadas a la producción de agua caliente sanitaria (ACS): **Andalucía Lab**, la **Ciudad Deportiva de Huelva**, el **CEAR de Remo y Piragüismo** y la **Residencia de Deportistas del CEAR “La Cartuja”**, contribuyendo a la reducción del consumo energético convencional asociado a estos usos.

De forma específica, la **Escuela Pública de Golf de El Toyo** dispone de una **instalación de autoproducción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica**, destinada a cubrir parcialmente las necesidades energéticas del centro. Para el ejercicio 2025, la energía producida ha ascendido a 13.929 kWh.

Asimismo, la **Villa Turística de Priego** cuenta con una **caldera de biomasa** para la producción de ACS, con un consumo anual aproximado de **42.000 kg de alperujo**, lo que permite sustituir combustibles convencionales por una fuente renovable y de proximidad.

3.5. CAMBIO CLIMÁTICO.

Elementos importantes de emisiones de gases a efecto invernadero generados como resultado de las actividades del Grupo, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.

La actividad del Grupo, como se ha comentado con anterioridad, tiene un bajo impacto medioambiental ya que el único impacto derivado de nuestra actividad (alcance 1 y alcance 2) procede del consumo energético y la climatización.

A continuación, detallamos los impactos según las fuentes de emisión correspondientes a las dos anualidades

	t CO2		kg CH4		kg N2O		t CO2e	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Emisiones Directas	456,50	480,89	249,10	240,55	3,81	4,36	521,70	564,98
Emisiones Indirectas por energía	-	-	-	-	-	-	1,24	-
Total	456,50	480,89	249,10	240,55	3,81	4,36	522,94	564,98



	Kg CO2		g CH4		g N2O		kg CO2e	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Instalaciones fijas	401.483,35	412.019,46	234.071,92	230.827,29	2.932,81	2.754,32	408.814,62	419.211,47
Transporte por carretera	40.855,29	41.771,44	3.550,19	4.057,99	574,16	416,31	41.111,08	41.998,31
Transporte fluvial	13.626,81	-	11.471,73	-	282,14	-	14.023,90	-
Funcionamiento de maquinaria	531,27	27.103,11	4,73	5.668,88	24,51	1.193,75	538,09	27.587,17
Fugitivas climatización y	-	-	-	-	-	-	57.210,60	76.186,00
Emisiones Directas (Alcance 1)	456.496,72	480.894,02	249.098,57	240.554,16	3.813,62	4.364,38	521.698,28	564.982,96
Electricidad Edificios	-	-	-	-	-	-	1.239,20	-
Emisiones Indirectas (Alcance 2)	-	-	-	-	-	-	1.239,20	-
TOTAL	456.496,72	480.894,02	249.098,57	240.554,16	3.813,62	4.364,38	522.937,48	563.580,86

El Grupo no dispone de procedimientos que permitan cuantificar los efectos e intensidad de nuestras emisiones producidas de manera indirecta (Alcance 3) ya que estas emisiones no se encuentran bajo nuestro control.

El Grupo prevé, minimizar el impacto y mejorar permanentemente la actuación medioambiental, incorporando la mejor tecnología ambiental disponible que sea económicamente viable.

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.

Según lo establecido en el **Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo**, por el que se regula el **Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono** y se establecen obligaciones de cálculo de la huella de carbono y de elaboración y publicación de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, se clarifican y actualizan los requisitos para determinados sujetos obligados, dando cumplimiento a lo previsto en la **disposición final duodécima de la Ley 7/2021, de Cambio Climático y Transición Energética**.

La Ley 7/2021 establece el marco para la gestión de la huella de carbono y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, previendo la determinación reglamentaria de las entidades obligadas y las condiciones de cumplimiento. El Real Decreto 214/2025 desarrolla estos aspectos, introduciendo obligaciones de cálculo, plan de reducción y publicación para las entidades que satisfacen criterios objetivos definidos en la normativa mercantil y climática, y manteniendo el carácter voluntario de la inscripción en el registro para organizaciones no sujetas a obligación legal.

En el mes de **diciembre de 2025** se contrató asistencia técnica para la realización del cálculo de la huella de carbono (alcances 1 y 2), la elaboración de un plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y el análisis de viabilidad para la inscripción voluntaria en el **Registro de Huella de Carbono** y en el **Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones (SACE)**, en línea con los nuevos requisitos normativos y de preparación ante la entrada en vigor de este marco regulatorio.



Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y Medios implementados para tal fin.

El grupo ha previsto las siguientes medidas con el objetivo de reducir el impacto de la huella de carbono en un 2% en el período 2026-2030 ha elaborado las siguientes medidas:

1. Reducir el consumo de combustibles fósiles en instalaciones fijas
 - Auditorías energéticas en instalaciones deportivas y villas turísticas
 - Optimización de horarios de climatización y ACS.
 - Sustitución progresiva de calderas de gas o propano por bombas de calor.
 - Implantación de sistemas de control energético.
2. Control y reducción de fugas de gases refrigerantes
 - Programa anual de mantenimiento preventivo de climatización.
 - Sustitución progresiva de equipos con R-410A por refrigerantes de bajo PCA.
 - Registro digital de fugas y recargas.
 - Formación técnica al personal de mantenimiento
3. Mejora de la eficiencia energética térmica
 - Mejora del aislamiento térmico en edificios de mayor consumo.
 - Recuperadores de calor en sistemas de ventilación.
 - Optimización de ACS y cocinas del hotel-escuela y villas turísticas.
 - Sistemas de control de temperatura por zonas
4. Reducción del consumo de combustibles en movilidad y maquinaria
 - Plan de conducción eficiente.
 - Renovación progresiva de flota hacia vehículos eléctricos o híbridos.
 - Optimización de rutas de mantenimiento.
 - Sustitución de maquinaria de combustión por maquinaria eléctrica.
5. Integración del autoconsumo renovable en el inventario energético
 - Monitorización de producción fotovoltaica.
 - Integración de datos en el cálculo anual de huella.
 - Ampliación de autoconsumo en instalaciones deportivas.
 - Sistemas de gestión energética asociados.
6. Implantación de un sistema de gestión energética y cultura organizativa
 - Indicadores energéticos por instalación.
 - Formación del personal en ahorro energético.
 - Campañas internas de eficiencia energética.

3.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.

Parte de la actividad del Grupo se desarrolla en entornos naturales, o sus inmediaciones, donde podría existir afección sobre el medioambiente, es el caso de:



El Centro Especializado de Alto Rendimiento y la Instalación Deportiva la Cartuja, que se sitúan a los márgenes del río Guadalquivir. Considerando, por tanto, que pudiera existir algún riesgo a la flora y fauna de las diferentes zonas, se han eliminado los productos tóxicos en los tratamientos de los campos de golf, como se ha identificado en apartados anteriores.

Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

La sede central de Posada San Rafael, sita en calle Compañía, posee un patio central catalogado como Bien de Interés Cultural (BIC), en horario de 7:30h a 16:30h se encuentra abierto y cualquier persona que así lo requiera puede visitarlo. Además, eventualmente, en el mismo se acogen exposiciones de diversos tipos.

El Hotel Escuela de la Empresa Pública se encuentra situado en el casco histórico de la localidad de Archidona (Málaga) considerado Bien de Interés Cultural (BIC). La propia actividad del Hotel Escuela no implica ningún impacto o riesgo perjudicial para la zona donde se encuentra ubicada. Al igual que la sede central de Posada de San Rafael, tanto la Iglesia como el patio interior del centro es visitable a demanda, en el horario de 08:00h a 15:00h.

La Villa turística de Grazalema se encuentra ubicada dentro del Parque Natural de las Sierras de Grazalema, declarado reserva de la biosfera por la UNESCO. Este Parque Natural dispone de guías de información tanto de uso público como de carácter ambiental para la preservación de la biodiversidad del parque. En la Villa se ofrece información relativa al Parque Natural y sus recursos de uso público.

La Villa turística de Priego se encuentra dentro del Parque Natural de las Sierras Subbéticas, declarado como Espacio Natural Protegido el 28 julio de 1989, reconocido por la UNESCO en 2006 como Geoparque e incluido en la red europea de Geoparques. Desde esta Villa se promueve el uso responsable de los recursos de uso público que este parque dispone, ofreciendo información sobre la biodiversidad, los recursos disponibles y las actividades de ecoturismo que empresas del entorno ofrecen.

Las Villas turísticas de Laujar y Bubión se encuentran ubicados dentro del Parque Natural de Sierra Nevada, y al igual que las anteriores, colabora activamente con la autoridad ambiental para promover un uso sostenible y responsable de los entornos del parque natural, ofreciendo información sobre las instalaciones de uso público y otro tipo de información relevante para las personas que lo visitan.

La Villa turística de Cazorla está dentro del Parque Natural de las Sierras de Cazorla, Segura y las Villas, que a su vez está declarado Reserva de la Biosfera por la UNESCO, y Zona de Especial Protección para las Aves (ZEPA). Está estrechamente vinculada con las actividades de ecoturismo que se desarrollan en su entorno natural, así como otras actividades cinegéticas que se llevan a cabo en el parque para el control adecuado de la fauna natural autóctona.

El impacto negativo que la actividad de Red de Villas pueda causar en los entornos naturales protegidos donde se ubican es aquel que pueda venir provocado por los visitantes que en el uso público del parque puedan realizar. Dichos daños, con las actuales normas de uso y gestión del parque están totalmente minimizados ya que desde los centros de recepción de visitantes del parque se articulan qué recursos de uso público están accesibles y qué normas de conducta hay que mantener en todo momento en los espacios abiertos a las personas visitantes.



4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

4.1. EMPLEO

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

La plantilla del Grupo al 31 de diciembre de 2025 y 2024, ascendía a **356** y **359** personas, respectivamente, de las que **200** y **203**, respectivamente, y el 100% es de procedencia española y se encuentran contratados en España.

	N.º Personas por categoría y sexo					
	Hombres		Mujeres		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Alta Dirección	1	1	-	0	1	1
Resto Dirección	19	16	9	5	28	21
Jefaturas Técnicas	35	37	42	35	77	72
Técnicos	36	37	83	84	119	121
Administrativos y especialistas	25	30	40	41	65	71
Auxiliares	23	25	28	33	51	58
Operarios	10	10	5	5	15	15
Total	149	156	207	203	356	359

	N.º Personas por edad							
	N.º total de empleados/as		< 35 años		35 – 50 años		> 50 años	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Hombres	149	156	3	5	43	47	103	104
Mujeres	207	203	12	8	63	61	132	134
Total	356	359	15	13	106	108	235	238

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional.

	Tipos de contrato por Sexo			
	Indefinidos		Duración Determinada	
	2025	2024	2025	2024
Hombres	143	147	6	9
Mujeres	182	184	25	19
Total	325	331	31	28

	Tipos de contrato por franja de Edad			
	Indefinidos		Duración Determinada	
	2025	2024	2025	2024
Menos de 35	1	1	14	12
Entre 35 y 50	96	96	10	12
Más de 50	228	234	7	4
Total	325	331	31	28



	Tipos de Contrato y Categoría profesional					
	Indefinido		Duración Determinada		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Alta Dirección	1	1	-	-	1	1
Resto Dirección	28	21	-	-	28	21
Jefaturas Técnicas	77	72	-	-	77	72
Técnicos	119	121	-	-	119	121
Administrativos y especialistas	55	64	10	7	65	71
Auxiliares	30	37	21	21	51	58
Operarios	15	15	-	-	15	15
Total	325	331	31	28	356	359

Número total y distribución de modalidades de jornada laboral por sexo, edad y categoría profesional.

	Tipos de jornada por sexo			
	Completa		Parcial	
	2025	2024	2025	2024
Hombres	143	148	6	8
Mujeres	195	191	12	12
Total	338	339	18	20

	Tipos de jornada por franja de edad			
	Completa		Parcial	
	2025	2024	2025	2024
Menos de 35	14	12	1	1
Entre 35 y 50	98	98	8	10
Más de 50	226	229	9	9
Total	338	339	18	20

	Tipos de jornada v categoría profesional					
	Completa		Parcial		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Alta Dirección	1	1	-	0	1	1
Resto Dirección	28	21	-	0	28	21
Jefaturas Técnicas	77	72	-	0	77	72
Técnicos	109	115	10	6	119	121
Administrativos y especialistas	57	61	8	10	65	71
Auxiliares	51	54	-	4	51	58
Operarios	15	15	-	0	15	15
Total	338	339	18	20	356	359



Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

Distribución de la plantilla por sexo, edad, país y clasificación profesional

	Promedio personas por edad y sexo							
	N.º total de empleados/as		Menos de 35 años		Entre 35 y 50 años		Más de 50 años	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Hombres	148,29	156,93	1,82	2,28	42,50	45,55	103,96	109,10
Mujeres	192,80	199,85	6,85	5,21	54,63	56,00	131,32	138,64
Total	341,09	356,78	8,67	7,49	97,13	101,55	235,29	247,74

El 100% del promedio de la plantilla del ejercicio es de procedencia española y se encuentran contratados en España.

	Promedio personas por categoría v sexo					
	Hombres		Mujeres		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Alta Dirección	1,00	1,00	-	-	1,00	1,00
Resto Dirección	16,96	19,86	6,98	8,89	23,94	28,75
Jefaturas Técnicas	35,29	34,08	37,15	32,45	72,44	66,53
Técnicos	36,70	36,43	82,02	83,29	118,72	119,72
Administrativos y especialistas	25,15	30,08	40,67	39,93	65,82	70,01
Auxiliares	22,72	23,08	21,00	30,29	43,72	53,37
Operarios	10,47	12,40	4,98	5,00	15,45	17,40
Total	148,29	156,93	192,80	199,85	341,09	356,78

	Promedio por tipo de contrato y sexo			
	Indefinidos		Duración Determinada	
	2025	2024	2025	2024
Hombres	142,25	150,52	6,04	6,41
Mujeres	177,10	183,80	15,70	16,05
Total	319,35	334,32	21,74	22,46

	Promedio por tipo de contrato v edad			
	Indefinidos		Duración Determinada	
	2025	2024	2025	2024
Menos de 35	1,00	1,00	7,67	6,49
Entre 35 y 50	91,58	94,15	5,55	7,40
Más de 50	226,77	239,17	8,52	8,57
Total	319,35	334,32	21,74	22,46



	Promedio por tipo de contrato y categoría profesional					
	Indefinido		Duración Determinada		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Alta Dirección	1,00	1,00	-	-	1,00	1,00
Resto Dirección	23,94	28,75	-	-	23,94	28,75
Jefaturas Técnicas	72,44	66,53	-	-	72,44	66,53
Técnicos	118,72	119,72	-	-	118,72	119,72
Administrativos y especialistas	57,80	65,01	8,02	5,00	65,82	70,01
Auxiliares	30,00	35,91	13,72	17,46	43,72	53,37
Operarios	15,45	17,40	-	-	15,45	17,40
Total	319,35	334,32	21,74	22,46	341,09	356,78

Promedio y distribución de modalidades de jornada laboral, por sexo, edad y clasificación profesional.

	Promedio por tipo de jornada y sexo			
	Completa		Parcial	
	2025	2024	2025	2024
Hombres	142,28	150,13	6,01	6,80
Mujeres	184,19	190,80	8,61	9,05
Total	326,47	340,93	14,62	15,85

	Promedio por tipo de jornada y edad			
	Completa		Parcial	
	2025	2024	2025	2024
Menos de 35	6,96	5,92	1,71	1,57
Entre 35 y 50	91,43	94,79	5,70	6,76
Más de 50	228,08	240,22	7,21	7,52
Total	326,47	340,93	14,62	15,85

	Promedio por tipo de jornada y categoría profesional					
	Completa		Parcial		Total	
	2025	2024	2025	2024		2024
Alta Dirección	1,00	1,00	-	-	1,00	1,00
Resto Dirección	23,94	28,75	-	-	23,94	28,75
Jefaturas Técnicas	72,44	66,53	-	-	72,44	66,53
Técnicos	111,32	115,62	7,40	4,10	118,72	119,72
Administrativos y especialistas	58,82	61,76	7,00	8,25	65,82	70,01
Auxiliares	43,50	49,87	0,22	3,50	43,72	53,37
Operarios	15,45	17,40	-	-	15,45	17,40
Total	326,47	340,93	14,62	15,85	341,09	356,78



Números de nuevos contratos y despedidos por sexo, edad y clasificación profesional.

El Grupo no ha efectuado ningún despido de plantilla durante el ejercicio 2025 ni en el ejercicio 2024.

Durante 2025 y 2024, en **Red de Villas** se han realizado **273** y **281 contratos de duración determinada** de los que un 75,09% se ha realizado a mujeres y un 24,91 % a hombres.

	Contratos de duración determinada					
	Hombres		Mujeres		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Menos de 35	30	26	70	59	100	85
Entre 35 y 50	4	17	78	80	82	97
Más de 50	27	27	64	72	91	99
Total	61	70	212	211	273	281

Los **contratos de duración determinada** en Red de Villas se han realizado únicamente en dos grupos profesionales, personales administrativos y especialistas o personal auxiliar.

	Contratos de duración determinada					
	Hombres		Mujeres		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Administrativos y especialistas	23	33	70	30	93	63
Auxiliares	38	37	142	181	180	218
Total	61	70	212	211	273	281

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

En cuanto al capítulo de remuneraciones, en el grupo nos posicionamos en el principio de igual remuneración a igual trabajo. A continuación, se presentan datos promedio de los ejercicios 2025 y 2024:

	Remuneración media por Edad					
	Menos de 35		Entre 35 y 50		Más de 50	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Hombres	21.592	23.281	38.140	34.609	39.887	39.088
Mujeres	22.064	22.557	34.611	32.318	40.419	39.096
Media	21.970	22.835	36.042	33.315	40.186	39.092

	Remuneración media por Sexo y Categoría			
	Hombre		Mujer	
	2025	2024	2025	2024
Alta Dirección	76.338	66.788	-	-
Resto Dirección	60.201	56.480	57.223	50.566
Jefaturas Técnicas	48.952	49.485	50.082	50.351
Técnicos	36.624	36.329	38.795	38.639
Administrativos y especialistas	28.241	26.613	30.030	31.794
Auxiliares	24.902	24.350	22.346	21.696
Operarios	28.243	25.274	23.040	22.071
Total	39.014	36.938	37.587	36.154



Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad.

	Brecha salarial por categoría profesional	
	2025	2024
Alta Dirección	N/A	N/A
Resto Dirección	4,95%	10,47%
Jefaturas Técnicas	-2,31%	-1,75%
Técnicos	-5,93%	-6,36%
Administrativos y especialistas	-6,34%	-19,47%
Auxiliares	10,26%	10,90%
Operarios	18,42%	12,68%

Remuneración media de puestos de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

	Remuneración directivos					
	Hombres		Mujeres		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Alta Dirección	76.338	66.788	-	-	76.338	66.788
Resto Dirección	60.733	56.480	57.223	50.566	59.714	54.936

	Dietas directivos					
	Hombres		Mujeres		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Alta Dirección	3.149	2.504	-	0	3.149	2.504
Resto Dirección	3.320	2.242	1.171	652	2.693	1.749

Al cierre de los ejercicios 2025 y 2024 la Alta dirección estaba compuesta por 1 hombre y el resto de dirección por 19 hombres y 9 mujeres, y 16 hombres y 5 mujeres, cada año.

Todos los miembros del Consejo de Administración ostentan cargos en diferentes organismos y entes de la Junta de Andalucía o son expertos en las materias objeto social de la empresa y ninguno recibe ningún tipo de compensación económica asociada al puesto.

Los Consejos de Administración, en los ejercicios 2025 y 2024, están compuestos por 14 hombres y 4 mujeres, en Turismo y Deporte, y 3 hombres y 2 mujeres en Red de Villas.

Implantación de políticas de desconexión laboral.

Si bien en la actualidad no hemos establecido medidas específicas de desconexión laboral en ninguna de las empresas del Grupo, se fomenta, salvo exigencias específicas inherentes al puesto, la conciliación familiar, lo que incluye el respeto por el horario laboral y el tiempo de descanso.



Dentro del Grupo no se establece diferencia respecto a los beneficios de los que disfrutan el personal en función del tipo de contrato.

Nuestra filosofía de beneficios se basa en:



Flexibilidad de
horarios



Conciliación
familiar



Formación
profesional



Buen ambiente

Turismo y Deporte se ha adherido con acuerdo con los Representantes de los Trabajadores a la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos por los que se reconoce a los trabajadores/as permisos y reducciones de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por encima de las previsiones legalmente establecidas.

Empleados con discapacidad.

En Turismo y Deporte cumplimos con las leyes en materia de inclusión laboral, ascendiendo el índice de inclusión laboral al **2,21%** y **2,16%** en los ejercicios 2025 y 2024. La media ha sido de 6 personas en cada uno de los ejercicios (3 hombres y 3 mujeres en 2025 y 4 hombres y 2 mujeres en 2024). En ninguno de los casos se cuenta con contrato especial para empleados con discapacidad. A cierre del ejercicio 2025, el número de empleados con discapacidad ha ascendido a 5, respecto a los 6 en 2024.

En Red de Villas, no se cumple ni se cuenta con certificado de excepcionalidad.

4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización del tiempo de trabajo.

La organización del tiempo de trabajo en el Grupo se establece conforme a lo dispuesto en la Instrucción 3/2019 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Junta de Andalucía, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, así como a los convenios colectivos aplicables a las distintas actividades desarrolladas por las empresas del Grupo.

En particular, resultan de aplicación el III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz, el III Convenio Colectivo de Deporte Andaluz, el I Convenio Colectivo de Infraestructuras Turísticas de Andalucía y, en el caso de la Red de Villas Turísticas, los convenios colectivos de hostelería de ámbito provincial correspondientes a los territorios donde se ubican sus establecimientos.

Con carácter general, para el personal de Turismo y Deporte la jornada ordinaria se sitúa en 37 horas semanales de promedio en cómputo anual, lo que equivale aproximadamente a 1.582 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas habitualmente en jornadas diarias de 7 horas, sin perjuicio de las adaptaciones derivadas de la organización del servicio o de las características específicas de determinados centros de trabajo.



El régimen de vacaciones, permisos y descansos se ajusta a lo establecido en la normativa y convenios aplicables, disponiendo con carácter general el personal de 22 días hábiles de vacaciones anuales, además de días de asuntos propios, permisos retribuidos y reducciones de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, se contemplan medidas de flexibilidad horaria, bolsa de horas de libre disposición y otras medidas de conciliación, en los términos previstos en la citada Instrucción.

En aquellos centros con prestación continuada de servicios o atención directa al público, como la Red de Villas Turísticas, las instalaciones deportivas gestionadas por el Grupo o determinadas oficinas y puntos de información turística, la organización del tiempo de trabajo se articula mediante turnos y calendarios laborales específicos, de acuerdo con lo establecido en los convenios colectivos aplicables. Estos regulan la jornada anual, la distribución de turnos, los descansos semanales, el registro horario, los permisos y licencias, garantizando en todo caso el cumplimiento de la normativa laboral vigente y la participación de la representación legal de los trabajadores.

Número de horas de absentismo.

Horas de Absentismo Turismo y Deporte	50.610 horas en 2025 (11,36% s/445.537 horas trabajadas por 268 efectivos).
Horas de Absentismo Red de Villas	3.550 horas en 2025 (2,55% s/ 131.220 horas trabajadas por 73 efectivos).

Horas de Absentismo Turismo y Deporte	36.122 horas en 2024 (8,04% s/ 449.288 horas trabajadas por 283 efectivos).
Horas de Absentismo Red de Villas	16.884 horas en 2024 (10,14% s/166.497 horas trabajadas por 86 efectivos)

Para el cálculo de las horas de absentismo se han tenido en cuenta las horas de bajas por accidentes y enfermedad.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

En la Instrucción 3/2019 citada, se hace referencia a los permisos por nacimiento o por guarda con fines de adopción o acogimiento. En este sentido, el Grupo contempla, como medida adicional de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la concesión de **cuatro semanas adicionales de permiso retribuido**, que se suman al periodo legalmente establecido para estos supuestos. Esta medida refuerza el compromiso de la organización con la **protección de la familia, la corresponsabilidad en el cuidado y el bienestar del personal**, contribuyendo a generar un entorno laboral más equilibrado y favorable para las personas trabajadoras.

4.3. SALUD Y SEGURIDAD

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

La organización cuenta con los servicios de un servicio de prevención ajeno, encargado de realizar las siguientes labores, entre otras:



- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es el documento básico que describe el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales adoptado en el Grupo, en conformidad con las directrices marcadas en la política de prevención como reflejo de nuestra estrategia empresarial liderada por la Dirección, y establece la organización para desarrollarla.
- Plan de Emergencia y Autoprotección.
- Evaluación de los puestos de trabajo.
- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- Planificación Preventiva.
- Formación en materia de seguridad y salud/simulacros.
- Estudios de siniestralidad.
- Vigilancia de la Salud con perspectiva de género.

Turismo y Deporte dispone de dos comités de seguridad y salud; uno corresponde al centro de trabajo de Parador de San Rafael y el otro al Estadio Deportivo la Cartuja, los comités se reúnen trimestralmente de forma ordinaria y extraordinaria cuando se requiere.

En el caso de Red de Villas cada una de ellas cuenta con una persona delegada de prevención que canaliza la participación y consulta de los trabajadores en este ámbito.

En las reuniones trimestrales se tratan todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Es un foro de diálogo en el que ambas partes proponen temas a estudiar y se tratan cuestiones relacionadas con los riesgos de los centros de trabajo, limpieza y riesgos psicosociales, entre otros, como parte del orden del día. Es importante indicar que la perspectiva de género y diversidad es un factor muy relevante para el grupo hecho por el que está muy presente a la hora de gestionar los temas de seguridad y salud en el trabajo.

Riesgos laborales

En el Grupo ha llevado a cabo una evaluación de riesgos laborales de cada uno de los centros y puestos de trabajo. En estas evaluaciones se han analizado e identificado los principales riesgos y evaluado posibles cambios con respecto a evaluaciones anteriores.

Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo.

En el grupo durante 2025 se han registrado un total de 12 accidentes, 6 con baja y 6 sin baja, de los cuales 9 han correspondido a hombres y 3 a mujeres. El índice de frecuencia es de 15,96 en hombres y 0 en mujeres, ya que los accidentes han tenido lugar in itinere. El índice de gravedad es de 0,84 en hombres y 0 en mujeres por el mismo motivo. En el ejercicio anterior, se registraron un total de 5 accidentes leves: tres hombres y dos mujeres. El índice de frecuencia es de 11,13 (15,05 en hombres y 8,05 en mujeres) y el de gravedad es 0,75 (1,64 en hombres y 0,04 en mujeres)

En cuanto a enfermedades profesionales, no se ha registrado en el grupo ninguna en 2025 y 2024.



4.4. RELACIONES SOCIALES.

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

El diálogo social, tanto en Turismo y Deporte como en Red de Villas, se viene manifestando en los convenios colectivos de aplicación a nuestras actividades y que son el III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz, el III Convenio Colectivo de Deporte Andaluz, el I Convenio Colectivo de Infraestructuras Turísticas de Andalucía y los diferentes Convenios Colectivos de Hostelería a nivel provincial en el caso de Red de Villas.

La consulta y participación de los trabajadores se canaliza a través de los delegados de personal de cada centro, Comités de Empresa de Parador San Rafael (sede de Turismo en Málaga) y Deporte Andaluz y la Dirección de Recursos Humanos.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.

En el caso de ambas empresas del Grupo, el **90,17%** en 2025, el **93,87%** en 2024, del personal se encuentra cubierto por los convenios colectivos mencionados anteriormente.

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Todos estos convenios establecen pautas en cuanto a seguridad y salud del personal, que pueden ser ampliadas y desarrolladas mediante acuerdos formales con los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud de la empresa. Entre las medidas más relevantes se incluyen la evaluación periódica de los riesgos laborales de los puestos de trabajo, la planificación de la actividad preventiva, la formación e información del personal en materia de prevención, la vigilancia de la salud, la adopción de protocolos de actuación ante emergencias, la dotación de equipos de protección cuando procede y la investigación de accidentes laborales, garantizando en todo momento la participación de la representación de los trabajadores y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

4.5. FORMACIÓN

Políticas implementadas en el campo de la formación.

Turismo y Deporte cuenta con un Plan de Formación que es ratificado por los representantes legales de los trabajadores. En él se recoge la oferta formativa en cuanto a diseño y publicaciones, comunicación, coordinación, servicios generales, servicio económico financiero, servicios jurídicos, promoción del turismo, promoción del deporte, instalaciones deportivas, el programa Andalucía LAB, marketing digital, RRHH y creación de producto y consultoría.

Cualquiera de los miembros de la plantilla interesados en los cursos recogidos en esta oferta formativa puede enviar el modelo de solicitud para la formación continuada y capacitación profesional que se facilita en el propio plan de formación.



En el caso de **Red de Villas**, si bien, no se dispone de un Plan formativo como tal, el personal sí recibe formación según se detectan necesidades por parte de la empresa. Durante 2024 y 2025 en cambio, no se ha realizado ningún proceso de formación.

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

En el grupo, durante 2025 se han llevado a cabo un total de **8.061 horas** formativas al personal (**3.318 horas a hombres y 4.743 horas a mujeres**). En el año 2024 se han realizado un total de **15.156 horas** formativas al personal (**5.484 horas a hombres y 9.672 horas a mujeres**).

Por categorías profesionales la distribución de horas ha sido la siguiente:

	HORAS 2025		HORAS 2024	
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta Dirección	-	-	-	-
Resto Dirección	871	10	2.850	-
Jefaturas Técnicas	721	1.269	780	2.648
Técnicos	294	3.761	443	3.078
Administrativos y especialistas	274	405	51	3.181
Auxiliares	310	2	250	765
Operarios	98	6	1.110	-
Total horas	2.568	5.453	5.484	9.672

Accesibilidad universal de las personas con discapacidades.

El Grupo mantiene un firme compromiso con el **principio de accesibilidad universal**, conforme a los criterios establecidos en la **Ley 10/2017, de 3 de diciembre**, relativa a los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía. En este marco, el Grupo garantiza el cumplimiento de los requerimientos normativos aplicables en materia de accesibilidad universal en sus centros e instalaciones, promoviendo entornos que faciliten el acceso, la circulación y el uso de los espacios en condiciones de igualdad para todas las personas.

A tal efecto, se cumplen las medidas necesarias para asegurar que las infraestructuras, servicios y entornos de trabajo resulten accesibles y utilizables por cualquier persona, con independencia de sus capacidades, contribuyendo así a la eliminación de barreras físicas y a la promoción de una cultura organizativa basada en la **igualdad de oportunidades y la inclusión**.

4.6. IGUALDAD

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, el Grupo declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.



Los objetivos planteados son los siguientes:

- Facilitar el acceso de todas las personas con independencia de su sexo, orientación sexual o expresión de género a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada.
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, siempre que sea posible.
- Formar a la comisión negociadora en igualdad. o Adoptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
- Valorar según puestos y circunstancias.
- Garantizar la salud laboral de todas las personas con independencia de su sexo, orientación sexual o expresión de género, salvaguardando las necesidades específicas que por razón de sexo o expresión de género sean necesarias.
- Realizar una evolución periódica de la brecha salarial de género.
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la organización.
- Garantizar que la imagen y comunicación de la organización son inclusivas y no sexistas ofreciendo una imagen favorable a la diversidad y a los derechos que la amparan.

Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Desde el pasado 8 de marzo de 2022, La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. cuenta con el II Plan de Igualdad con una vigencia de cuatro años.

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico. Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

Para la realización del **II Plan de Igualdad de Turismo y Deporte** se realizó un diagnóstico previo que fue debatido con la Comisión Negociadora y con la que se validaron **8 objetivos** a conseguir durante el periodo de vigor del plan, y se acordaron **las medidas** que contiene y que resumimos someramente a continuación:



Objetivo 1	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada
Medida	Incluir en el plan de formación de la empresa la prioridad en la tramitación de aquellas solicitudes que contribuyan en un futuro al desarrollo profesional entre mujeres y hombre de forma equilibrada en la entidad.
Objetivo 2	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, siempre que sea posible.
Medida	Incluir en las bases de convocatoria de promociones interna y de oferta de empleo público, para los casos de empate, que tendrá preferencia la persona del sexo menos representado en el centro de trabajo/categoría/grupo profesional.
Objetivo 3	Formar a la comisión negociadora en igualdad.
Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, a dirección, mandos intermedios y persona responsable de la gestión de personal. Realizar acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Objetivo 4	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad. Valorar según puestos y circunstancias.
Medidas	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Objetivo 5	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres
Medidas	Revisar, con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Objetivo 6	Realizar una evaluación periódica de la brecha salarial de género
Medida	Emisión de informe anual de brecha salarial por categorías y área de actividad que analice las retribuciones anuales percibido por trabajadores/as y desagregadas por complementos.
Objetivo 7	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la organización.
Medida	Desarrollar un Plan de Acoso.
Objetivo 8	Garantizar que la imagen y comunicación de la organización son inclusivas y no sexistas.
Medida	Emplear un lenguaje inclusivo para los comunicados y noticias informativas difundidas por la organización.

Este plan de Igualdad tiene dispuesto la realización de reuniones de seguimiento semestrales por la Comisión de Seguimiento del Plan para evaluar los diferentes avances experimentados.

En cuanto al **Objetivo 1**, el año 2025 se ha cerrado con una participación muy superior de mujeres (124) y menos hombres (80).

En todas las convocatorias realizadas en el año 2025 se ha incorporado una cláusula, en caso de que en el proceso selectivo para la provisión de vacantes se llegase a empate y que reza como sigue:

*“En caso de que el empate persista y en el supuesto de que los aspirantes sean de distinto sexo, se estará a lo establecido en el área de actuación: Infrarrepresentación femenina, **Objetivo 2:** Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, siempre que sea posible, del II Plan de Igualdad de la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A., que señala “ante la igualdad de puntuación tendrá prioridad la promoción del aspirante del sexo menos representado en la categoría profesional”.*



La composición de mujeres y hombres a nivel del Comité de Dirección y del Consejo de Administración a cierre es la siguiente:

- Comité de Dirección: 7 Personas; 6 Hombres y 1 Mujer.
- Consejo de Administración: 18 Personas; 14 Hombres y 4 Mujeres.

En lo que respecta a la adopción de medidas con el fin de adaptar la jornada de trabajo para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad que figura en el plan de igualdad, hay que indicar que Turismo y Deporte y la representación de la plantilla están de acuerdo en negociar en profundidad la regulación del teletrabajo como una medida más de conciliación familiar y que se llevará a la negociación colectiva del próximo convenio. Mientras tanto, se mantiene en vigor la medida de un día de teletrabajo semanal en aquellos puestos donde sea posible.

La garantía de la salud laboral de mujeres y hombres como descrita en el Plan, se está llevando a cabo por parte de una empresa externa que está realizando los controles en materia de vigilancia de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

Según las actas de la última reunión de seguimiento del II Plan de Igualdad, se constata la no existencia de brecha de género en cuanto a remuneraciones.

Para cerrar este análisis del seguimiento del II Plan de Igualdad, cabe indicar que desde todos los ámbitos de la compañía se vela por una imagen no sexista e inclusiva de nuestra compañía.

En el caso de **Red de Villas**, tras iniciar en 2022 el procedimiento para la realización de su **I Plan de Igualdad**, en enero de 2023 comienzan un diagnóstico de situación realizado en el ámbito de las villas turísticas de Bubión, Cazorla, Grazalema, Laujar de Andarax y Priego de Córdoba, así como en sus servicios centrales. Se nombra una comisión negociadora quien revisa dicho diagnóstico y se concluye con la puesta en marcha de **6 objetivos** y una serie de medidas que a continuación resumimos:

Objetivo 1	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación y promoción profesional
Medida	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. Definir los requisitos necesarios para la promoción profesional dentro de la empresa y comunicarlo a los trabajadores/as.
Objetivo 2	Formar a la comisión negociadora en Igualdad.
Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, a dirección, mandos intermedios y persona responsable de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Objetivo 3	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad. Valorar según puestos y circunstancias.
Medida	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Objetivo 4	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, siempre que sea posible.
Medida	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
Objetivo 5	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Medida	Realizar un registro salarial anual y actuar según las diferencias salariales encontradas.
Objetivo 6	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Medida	Difundir el protocolo de acosos desarrollado.



Desde la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Red de Villas se constata que la Comisión de Seguimiento del plan, aún no ha se ha reunido para hacer una evaluación del avance en los diferentes objetivos.

Se ha difundido el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a todos los centros operativos de Red de Villas y durante el año 2025 no se ha recogido ninguna denuncia al respecto.

La comisión negociadora y de seguimiento del plan han recibido una formación especializada de 300 horas para la “Implantación del Plan de Igualdad”.

Desde otros ámbitos, el compromiso de **Turismo y Deporte** con la igualdad de oportunidades y formación continua, con el objetivo de crear conciencia en igualdad a toda la plantilla, se ha materializado difundiendo el plan, así como poniendo a disposición de todas las personas trabajadoras, en la plataforma de formación continua en la intranet de la compañía, los diferentes cursos formativos especializados en la dimensión de género, igualdad y diversidad como son:

- Curso guía para la implantación de indicadores de género.
- Perspectiva de género en la recogida y análisis de datos turísticos.
- Presupuestos públicos con perspectiva de género.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Elaboración de webs y contenidos digitales con perspectiva de género.

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

El grupo tiene aprobados protocolos contra el acoso, con la siguiente declaración de principios:

“Ser tratada con dignidad y respeto es un derecho de toda persona trabajadora”.

En virtud de este derecho el grupo se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual; a velar por la no discriminación y la igualdad de oportunidades del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sea sexual o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber del grupo de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en función de los siguientes principios:

- Turismo y Deporte de Andalucía rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador o acosadora.



- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.
- Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.
- Adoptará una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización y mediación, en su caso, para evitar y eliminar conductas que puedan ser constitutivas de acoso.
- Instará a todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo, a aplicar todas las medidas a su alcance para prevenir conductas que den lugar a un ambiente de trabajo hostil, fomentando la transparencia en la información y cooperación entre compañeros y compañeras de trabajo, así como a promover comportamientos de trato justo.

Durante 2025 y 2024 no se ha tenido constancia de que se haya efectuado ninguna denuncia en términos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en ninguna de las sedes del grupo.

Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con capacidades diferentes.

En este sentido, el Grupo viene adoptando aquellas medidas necesarias para dar cumplimiento al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Entre estas medidas se incluyen la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, el cumplimiento de las obligaciones en materia de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o la aplicación de las medidas alternativas legalmente previstas, la realización de ajustes razonables y adaptaciones de los puestos de trabajo cuando resulte necesario, así como la mejora progresiva de la accesibilidad en instalaciones, servicios y herramientas digitales, garantizando en todo momento la no discriminación y la plena inclusión de las personas con discapacidad.

Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

En el ejercicio 2025, con la entrada en vigor la ley 04/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI se han realizado las medidas que a continuación se detallan en Turismo y Deporte de Andalucía:

- *Realización de un diagnóstico de situación y partida de la gestión de la Diversidad Afectivo-Sexual en la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A.*
- *Realización de curso de formación sobre diversidad afectivo-sexual a toda la plantilla de la empresa.*
- *Cambio de denominación “Plan de igualdad y de garantía de derechos a la diversidad de género y orientación sexual en la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A.” En adelante, “Plan de igualdad y de garantía de derechos a la diversidad”.*
- *Incorporación de objetivos de diversidad afectivo-sexual en el Plan.*



En Red de Villas se está en proceso de incorporación las medidas anteriormente citadas.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, el Grupo promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal.

También son objetivos primordiales del Grupo prevenir la discriminación laboral por razón de género, asegurar que la toma de decisiones se base siempre y únicamente en criterios objetivos y concienciar y formar a todos los niveles de la organización.

No se han atendido casos relacionados con ningún tipo de discriminación en 2025 y 2024 en el Grupo.

5. DERECHOS HUMANOS

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía y Red de Villas se caracterizan por su compromiso por operar con los máximos estándares éticos. Es por ello que nos identificamos y defendemos todos y cada uno de los principios recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

El cumplimiento de los Derechos Humanos y el respeto de éstos se trabaja a través de comités específicos como el de prevención de riesgos laborales. Para presentar denuncias por violación de los Derechos Humanos contamos con mecanismos o canales globales de denuncia de actividades impropias gestionados conforme a lo establecido en el III Convenio Colectivo de Turismo Andalúz, en el III Convenio Colectivo de Deporte Andalúz, en el I Convenio Colectivo de Infraestructuras Turísticas de Andalucía y los diferentes Convenios Colectivos de Hostelería a nivel provincial. En el caso de personal externo, Turismo y Deporte cuenta con el Portal de Transparencia.

Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.

La negociación colectiva de Turismo y Deporte a través de sus convenios colectivos respectivos y el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales permiten la no vulneración de derechos humanos.

Además, desde marzo 2022, se mantiene en vigor un Protocolo de Actuación en materia de Acoso en Turismo y Deporte donde se identifican las diferentes conductas contrarias y se articulan una serie de medidas para prevenir y actuar en caso de la existencia de alguna conducta que pudiera vulnerar los derechos humanos y la integridad física y moral de las personas trabajadoras. En este protocolo se articula un procedimiento de denuncias que garantice la privacidad y aporte garantías de seguimiento necesarias en estos casos.



Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Durante los ejercicios 2025 y 2024 no se han recibido reclamaciones o denuncias relacionadas con la vulneración de los Derechos Humanos, ni por parte del personal propio ni por parte de colaboradores, clientes o proveedores.

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

La protección de los derechos fundamentales de las personas que trabajan y colaboran con las empresas del grupo es de gran importancia para nosotros. Creemos en el diálogo fluido y continuo entre empresa y trabajadores para asegurar que todas las voces son escuchadas.

El Grupo, además, manifiesta su compromiso para ofrecer unas condiciones de trabajo adecuadas para todo su personal y establece los mecanismos necesarios para garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en los convenios, así como el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

En caso de que se den situaciones que supongan cambios operacionales e impliquen toma de decisiones que afecten de manera significativa a los trabajadores, se aplican los plazos previstos en los convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores. Con carácter general a efectos de información y consulta, la empresa se reúne con carácter bimestral con los representantes legales de los trabajadores y con carácter trimestral con los delegados de prevención de riesgos laborales.

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía y Red de Villas incluyen en todos los contratos con terceros la obligación del cumplimiento de las obligaciones laborales, siendo su incumplimiento causa de resolución del contrato.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

No hay discriminación en el empleo ni la ocupación, por lo que no se toman medidas al respecto.

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

No hay trabajo forzoso, por lo que no se toman medidas al respecto.

Abolición efectiva del trabajo infantil.

No hay trabajo infantil, por lo que no se toman medidas al respecto.



6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.

Las actividades del grupo están sujetas a múltiples normativas, tanto a nivel nacional como internacional, y por ello, el cumplimiento legal, la integridad y la ética en el desarrollo de las actividades de nuestro negocio son de importancia crítica y altamente exigibles en nuestro Grupo.

Con la entrada en vigor de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, Turismo y Deporte ha dispuesto un Sistema Interno de Información, en adelante SII.

El SII es el canal de comunicación adecuado para la recepción de información y denuncia de acciones u omisiones que guarden relación con la actividad y funcionamiento de Turismo y Deporte. Con ello se persigue:

- Fomentar la cultura de la información para prevenir y detectar riesgos penales o infracciones administrativas graves o muy graves en el seno de la empresa,
- Proteger jurídicamente a aquellas personas que informen sobre alguna de las infracciones previstas en la normativa y que, como consecuencia de ello, puedan sufrir represalias en la empresa.

Este canal es el medio para la denuncia de acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, incluyendo en todo caso las infracciones que impliquen un quebranto económico para la Hacienda Pública y la Seguridad Social.

Además, pueden ser comunicadas a través del SII aquellas acciones u omisiones que puedan constituir una infracción de determinada normativa europea relacionada en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y que se refiere a cuestiones de:

- Contratación Pública
- Servicios, productos y mercados financieros y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Seguridad de los productos y conformidad.
- Seguridad del transporte.
- Protección del medio ambiente.
- Protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear.
- Seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales.
- Salud pública.
- Protección de los consumidores.
- Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información.
- Infracciones que incidan en el mercado interior europeo (competencias, ayudas estatales, ventajas fiscales, infracciones sobre el impuesto de sociedades, etc.)



Al SII de Turismo y Deporte puede acceder:

- Personal de la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A. y autónomos. Miembros del Consejo de Administración, miembros de la Comisión Ejecutiva, dirección o supervisión, incluidos miembros no ejecutivos.
- Voluntarios, becarios o trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no remuneración.
- Personas en proceso de selección o negociación precontractual, que haya obtenido la información durante dichos procesos.
- Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

Cualquier persona fuera de este ámbito subjetivo, o aquellas que estándolo comuniquen acciones u omisiones no incluidas en las materias descritas no gozarán de la protección prevista en la Ley 2/2023.

Por otro lado, se ha de aclarar que este canal no tiene por objeto la atención de quejas o sugerencias que se ofrece o cualquier otra circunstancia que no guarde relación con el ámbito del SII. Para ello, Turismo y Deporte, cuenta con diferentes canales de comunicación a su disposición.

El uso malintencionado del SII o la comunicación de hechos falsos a través del canal, no será admitido a tramitación, sin perjuicio de las medidas correspondientes que se pudieran adoptar por parte de Turismo y Deporte.

Como principios esenciales del procedimiento de gestión y tramitación, Turismo y Deporte, ha aprobado el Procedimiento de Gestión de Información y Tramitación de los Expedientes, con el fin de regular, de acuerdo con las exigencias legales, competencia del responsable del SII. Los principios esenciales de tales procedimientos son:

- Prohibir expresamente cualquier tipo de represalia adoptada hacia las personas que utilicen el SII, dentro de su ámbito material y subjetivo.
- Garantizar tanto la confidencialidad o, en su caso, anonimato del informante, como la confidencialidad de las personas afectadas por la comunicación.
- Permitir al informante el mantenimiento de las comunicaciones con el responsable del Sistema, así como proporcionar información adicional, siempre y cuando no haya renunciado a su seguimiento.
- Derecho a la presunción de inocencia, al honor, defensa y audiencia de las personas afectadas.
- Respeto y cumplimiento de la normativa relativa al tratamiento de los datos personales.
- El responsable del Sistema deberá resolver en el plazo máximo de tres meses desde la recepción de la comunicación, salvo en casos de complejidad.

En cualquier caso, todas las personas usuarias del SII, pueden acudir a los canales externos de información que la autoridad independiente del informante pone a su disposición desde la Oficina Andaluza contra el Fraude y Corrupción.

En materia corrupción, Turismo y Deporte ha llevado a cabo una autoevaluación de riesgos. Frente a los riesgos potenciales se están adoptando las medidas adecuadas para neutralizar o minimizar dicho riesgo.

Desde noviembre de 2023 Turismo y Deporte cuenta con un Código Ético desde el que se impulsan valores como la Integridad, el Respeto, la Ejemplaridad, la Honestidad y la Responsabilidad como precursores de



principios como la imparcialidad y objetividad, la innovación, colaboración y trabajo en equipo o la transparencia, participación y datos abiertos. Dichos principios y valores son sobre los que se tienen que sustentar todas las actuaciones y toma de decisiones en las que incurran las personas que integran la plantilla (a todos los niveles) de Turismo y Deporte de Andalucía.

Independientemente de lo anterior, el principal mecanismo preventivo es el cumplimiento de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), como empresa del sector público andaluz y la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía de la anualidad correspondiente.

En los pliegos tipo incluidos en las normas de aprovisionamiento, de aplicación para todas las sociedades del grupo, se incluyen cláusulas tipo en materia de igualdad, protección de la infancia, transparencia, y protección del medio ambiente.

En concreto, en el pliego tipo de condiciones particulares se establece, entre los compromisos de la empresa adjudicataria, el siguiente:

*“a) La persona contratista se compromete a ejecutar el contrato con **criterios de equidad y transparencia fiscal**, por lo que los ingresos o beneficios procedentes del presente contrato público serán íntegramente declarados y tributados conforme a la legislación fiscal vigente, prohibiéndose expresamente la utilización de domicilios y su consiguiente tributación en algún país de la lista de paraísos fiscales establecida por la OCDE, bien sea de forma directa o a través de empresas filiales. El incumplimiento de lo establecido en esta cláusula es causa de resolución del contrato.”*

Turismo y Deporte está sujeta a control financiero permanente, por lo que todos los ejercicios económicos están sujetos a auditorías de cumplimiento y legalidad por parte de la Intervención General de la Junta de Andalucía, siendo el último Informe emitido el correspondiente al ejercicio 2019, quedando pendiente de emisión los correspondientes a ejercicios siguientes. Del mismo modo Turismo y Deporte se somete a las auditorías de los verificadores FEDER para los expedientes de gasto tramitados que incluyen esta fuente financiera.

La responsabilidad del canal de denuncias recae sobre la Dirección de Operaciones a través del Departamento de Contratación, el área de Recursos Humanos, la Subdirección de Servicios Jurídicos y Documentación y el Departamento de Transparencia.

No se han registrado denuncias de casos de corrupción o soborno durante los ejercicios 2024 y 2025.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.

Al ser el Grupo un poder adjudicador no Administración Pública toda la información en materia de contratación es pública a través del perfil de contratante en cumplimiento del art 63 de la LCSP, siendo éste un portal de transparencia que aporta toda la información a efectos de la realización por los ciudadanos de todo tipo de denuncias.

No obstante, desde Turismo y Deporte en los pliegos de condiciones de contratación y en el contrato que finalmente se otorgara a cualquier licitador incluye las siguientes cláusulas como medidas para prevención del blanqueo de capitales.



[...] 3.2. Compromisos de la empresa adjudicataria.

a) La persona contratista se compromete a ejecutar el contrato con criterios de equidad y transparencia fiscal, por lo que los ingresos o beneficios procedentes del presente contrato público serán íntegramente declarados y tributados conforme a la legislación fiscal vigente, prohibiéndose expresamente la utilización de domicilios y su consiguiente tributación en algún país de la lista de paraísos fiscales establecida por la OCDE, bien sea de forma directa o a través de empresas filiales. El incumplimiento de lo establecido en esta cláusula es causa de resolución del contrato.

[...] 3.5. Transparencia y obligación de suministrar información.

En aplicación de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, la empresa adjudicataria, previo requerimiento de Turismo y Deporte de Andalucía, estará obligada a suministrarle toda la información necesaria para cumplir con las exigencias establecidas en esa ley.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Durante los ejercicios 2024 y 2025, no se han realizado aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro.

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Se informa de la adhesión de Turismo y Deporte a la Declaración Institucional de Lucha contra el Fraude de la Junta de Andalucía. Código ético. Adaptación del Plan de Medidas Antifraude. Constitución de la Unidad Antifraude, y Manual de procedimientos vinculados a la ejecución de actuaciones en el ámbito del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de la empresa.

La empresa, como Gestor Presupuestario Instrumental del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) en virtud de las Resoluciones de Transferencia con Asignación Nominativa, se adhiere a la Declaración Institucional de Lucha contra el Fraude de la Junta de Andalucía (apartado 3 del Plan de Medidas Antifraude de la Comunidad Autónoma). En este sentido, se ha adecuado el Código Ético de la empresa a dicha declaración.

Por otra parte, para dar visibilidad ante terceros, y atendiendo a lo prescrito en la Orden HFP 1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se ha elaborado y aprobado el Manual de procedimientos vinculados a la ejecución de actuaciones en el ámbito del PRTR de la empresa, acompañado de 5 anexos en los que se desarrollan las funciones del personal asignado a dicha gestión, y los controles de primer nivel.



Por último, atendiendo a la necesaria coordinación entre el Gestor Presupuestario y el Gestor Presupuestario Instrumental, la empresa ha trasladado a la Unidad Antifraude de la Consejería la Adaptación del Plan de Medidas Antifraude de la Junta de Andalucía, sobre la base de la evaluación de riesgos respecto a la que también ha sido informada. Así mismo, se ha constituido la Unidad Antifraude, se ha dotado de procedimiento y se ha designado al equipo evaluador de riesgos.

7. SOCIEDAD

7.1. COMPROMISOS DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.

Turismo y Deporte realiza una importante inversión para la promoción del turismo y el deporte en Andalucía, y que en los años **2024** y **2025** ha sido de **66,62** y **74,44** millones de euros, respectivamente.

Los planes anuales de promoción tanto de turismo como de deporte suelen conllevar el despliegue de una amplia gama de tipologías de acciones en las que los agentes públicos y privados que componen la cadena de valor participan activamente. Ejemplo de éstas puedan ser Jornadas Profesionales, Ferias, Presentaciones de Destino, Bolsas de Contratación de servicios, Foros profesionales, Acciones de cognición y prospección del destino (acciones de promoción inversa), etc. Veamos algunas de las acciones más relevantes.

- **Actuaciones de promoción turística.**

Con la participación en grandes ferias turísticas nacionales e internacionales, Turismo y Deporte apuesta por ofrecer al tejido empresarial andaluz la oportunidad de generación de negocio. Igualmente se pretende hacer una apuesta por acciones cada vez más especializadas, en lugar de acciones genéricas. No obstante, siempre manteniendo una presencia muy destacada en eventos genéricos como FITUR, ITB y WTM.

Realización de jornadas profesionales en las que poner en contacto a la oferta andaluza con la intermediación nacional e internacional. Estas acciones muestran, de nuevo, la gran apuesta del área de promoción por el desarrollo de acciones B2B.

Acciones al consumidor, sobre todo en mercados de emisión turística muy maduros, con gran conocimiento de la marca Andalucía, los productos y destinos que representa. Este tipo de acción suele emplearse de forma paralela a grandes eventos o ferias.

Acciones de co-marketing con intermediarios turísticos, compañías de transporte, destacan la estrategia de Turismo y Deporte por liderar la conectividad con los principales mercados emisores.

Acciones inversas por toda Andalucía, gracias a las que intermediarios turísticos, medios de comunicación genéricos y especializados, blogueros e influencers, pueden conocer, in situ, la oferta de servicios y experiencias que presenta Andalucía.



También, se apuesta por la realización de grandes congresos nacionales e internacionales en Andalucía, con especial relevancia del Congreso Routes Europa.

- **Actuaciones de comunicación.**

Hay que destacar, dentro de este apartado, las Campañas Internacionales que han supuesto un hito clave en la estrategia de Turismo y Deporte en los últimos años, así como las ventanas de comunicación permanente en diferentes soportes (impresos, radio, televisión, exteriores y digital).

- **Actuaciones de asociación o patrocinio.**

En 2025 se realiza una decidida apuesta por la captación de grandes eventos turísticos, deportivos y culturales, para que se desarrollen en Andalucía. Esto genera un doble beneficio para el territorio: por un lado, los beneficios directos derivados del movimiento económico que genera el propio evento por las personas que acuden a los mismos, y por otro lado los beneficios indirectos derivados de la promoción del destino que se hace a nivel mediático por captar eventos de prestigio nacional e internacional.

En 2025 hubo múltiples eventos de prestigio internacional que se realizaron en Andalucía. Eventos deportivos como el Gran Premio de Motos GP de Jerez, Equipo Spain Sail GP, Ironman World Championships, y culturales como las acciones desarrolladas en torno a los Latin Grammy Awards.

En el caso de Red **de Villas**, está implicada con las comunidades locales, pero no realiza acciones de patrocinio ni asociación con las mismas. Debido a que se encuentran en zonas turísticas relevantes, trabajan y buscan en todo momento su identidad, adecuándose a las normativas locales y, de esta manera, generar proyectos compatibles con el entorno.

- **Andalucía NEXUS.**

PMS Biotrend : Inter-cambio de datos seguro, entre empresas, que beneficia la toma de decisiones, de naturaleza empresarial. De igual forma estos datos agregados son puesto a disposición de organismos públicos para la toma de decisiones, basadas en aspectos que influyen en la Sostenibilidad del propio territorio, por ejemplo, conocer el nivel de ocupación de un destino para una determinada fecha.

Data: El presente proyecto trata de incrementar las propias fuentes de datos, así como las herramientas necesarias para visualizar y explotar los datos encaminadas a elaborar y ofrecer datos al sector empresarial para dar mayor cobertura y solvencia en la toma de decisiones de empresas así como empresas interesadas en innovar en el uso de dato.

Talent: Se desarrollará un ecosistema digital que permitirá a las empresas turísticas andaluzas publicar sus ofertas de empleo y a los profesionales del sector encontrar oportunidades acordes a sus habilidades y aspiraciones. Se aprovecharán las plataformas de empleo establecidas como, por ejemplo, LinkedIn, Turijob, etc, para maximizar la visibilidad de las ofertas y los perfiles de los candidatos.



- **Actuaciones de Promoción Deportiva.**

Organización de Eventos deportivos de importancia estratégica por su desarrollo en el territorio y por su capitalización en prestigio.

Captación de grandes eventos deportivos a celebrarse en Andalucía.

Apoyo a los principales clubs en torno a la marca de Andalucía Región Europea del Deporte.

- **Gestión de Instalaciones Deportivas.**

Enfocándolas al conjunto de la ciudadanía. Así, alto rendimiento, tecnificación deportiva, deporte de base y “deporte para todos” se combinan en sus espacios deportivos, dando soporte al deporte federado, recreativo, de salud, para mayores y en algún caso también para bebés.

Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.

Turismo y Deporte tiene una fuerte implicación con el empleo y el desarrollo local dentro del ámbito geográfico en el que opera, pero a día de hoy no hay realizadas mediciones, ni estudios del impacto significativo que produce su actividad en dicho ámbito.

Su contribución a las poblaciones locales viene directamente relacionada con la promoción turística y el desarrollo de eventos deportivos que redundan en la economía de Andalucía y en su bienestar. Dicha contribución estaría inmersa en indicadores macroeconómicos como el PIB turístico en Andalucía, del que es imposible detraer la contribución específica del grupo.

Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.

El grupo, dado su carácter público, mantiene relaciones institucionales con diferentes actores de ámbito público, así como relaciones con actores en el ámbito privado relacionados con el turismo y con el deporte.

Con los Patronatos Provinciales de turismo, organismos dependientes de las diferentes diputaciones provinciales, o algunas mancomunidades de municipios que han desarrollado áreas conjuntas de gestión de destino, se mantiene contacto estrecho y continuado para implementar estrategias conjuntas que maximicen los resultados a la hora de promocionar los destinos o facilitar el acceso al mercado de los productos y experiencias que se puedan desarrollar en los mismos. Estas colaboraciones y estrategias se materializan en planes de promoción que se ejecutan de forma coordinada.

La necesaria cohesión del destino, en fases previas a las acciones de promoción, para procurar una oferta consistente y bien coordinada, se llevan a cabo por el departamento de Producto de la Dirección de Turismo a través de Mesas de Dinamización donde miembros de la oferta turística, representantes de órganos de promoción de ámbito local, supramunicipal y provincial, así como creadores de producto de intermediarios turísticos reflexionan abiertamente sobre las oportunidades que ofrecen las tendencias de demanda y las características que buscan en el producto que debería desarrollar la oferta.



Las relaciones con asociaciones empresariales del sector desde diferentes ámbitos territoriales, es también fluida. Turismo y Deporte facilita las acciones de promoción de entes y asociaciones territoriales, federaciones, etc., proporcionando espacios personalizados en ferias, maquetación y edición de guías específicas, y otros tipos de colaboraciones que demandan a Turismo y Deporte para el desempeño de sus planes de promoción y consecución de sus objetivos.

7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.

El grupo tiene un firme compromiso con la promoción de la igualdad de género y la inclusión social y con la preservación de nuestros recursos naturales para las generaciones futuras. Por ello ha incorporado en los procesos de contratación, que por lo demás están sujetos a la Ley 9/2017, 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), dado que somos poder adjudicador no Administración Pública, cláusulas sociales y ambientales para favorecer la consecución de mejores condiciones de trabajo, protección del medio ambiente, promoción de la PYME, y lucha contra las desigualdades.

Entre dichas medidas adoptadas se pueden destacar:

- La petición de manifestación expresa de los contratistas, a través de declaración responsable, del cumplimiento por su parte del artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.
- La inclusión, dentro de los criterios de exclusión de las personas licitadoras, del incumplimiento de la legislación ambiental y realización de delitos contra los trabajadores o sanciones en materia social, recogidos en el Documento Europeo Único de Contratación.
- En todo caso, se recoge como causa de resolución de los contratos el impago de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la misma, o el incumplimiento de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato.
- La inclusión en todos los pliegos de cláusulas particulares y contratos de cláusulas específicas relativas a Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter medioambiental; al Cumplimiento de las obligaciones en materia laboral, seguridad social y prevención de riesgos laborales; a la Ejecución del contrato con criterios de equidad y transparencia fiscal; así como compromisos sobre igualdad de género, accesibilidad, y protección jurídica del menor.

En este ámbito reproducimos a continuación la siguiente cláusula contractual que se incorpora a todos los Pliegos de Cláusulas Particulares y contratos dentro del apartado de **compromisos de la empresa adjudicataria**:

[...] “La persona contratista está obligada al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social, de Seguridad y Salud laboral por lo que vendrá obligada a disponer las medidas exigidas por tales disposiciones, siendo a su cargo el gasto que ello origine.



Asimismo, estará obligada a observar el cumplimiento de lo preceptuado en la normativa vigente sobre accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía, en especial el Decreto 293/2009, de 7 de julio, por el que se aprueba el reglamento que regula las normas para la citada accesibilidad.

En general, la persona contratista responderá de cuantas obligaciones le vienen impuestas por su carácter de persona empleadora, así como del cumplimiento de cuantas normas regulan y desarrollan la relación laboral o de otro tipo, existente entre aquella, o entre sus subcontratistas y las personas trabajadoras de una y otra, sin que pueda repercutir contra Turismo y Deporte de Andalucía ninguna multa, sanción o cualquier tipo de responsabilidad que por incumplimiento de alguna de ellas, pudieran imponer los organismos competentes.

c) Serán de cuenta del contratista, los gastos originados para la correcta ejecución del contrato, así como las indemnizaciones de todo tipo que tengan su causa en la ejecución de los trabajos y todo impuesto que se devengue con ocasión o como consecuencia del contrato.”

Adicionalmente, y en función del objeto del contrato se incluye:

- Objeto: Edición de folletos y guías: los trabajos se han de imprimir en papel Recytl Matt. 100% reciclado y con certificado FSC (Forest Stewardship Council), con el fin de proporcionar beneficios ambientales, sociales y económicos, promoviendo una gestión sostenible de los bosques y la conservación de la biodiversidad. Desde esta empresa pública llevamos más de una década apostando por la utilización de papel que cumpla con los más altos estándares en materia medioambiental.
- Objeto: alquiler de espacios/stands en ferias profesionales: Los materiales han de ser no contaminantes, reciclados o reciclables a efectos de la sostenibilidad del stand. Desde esta empresa pública siempre se ha apostado por materiales coherentes con el mensaje de protección medioambiental que se quiere transmitir en la promoción turística y del deporte de Andalucía.

Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.

En este apartado damos por reproducidas las consideraciones del apartado anterior, y adicionalmente, en los procesos de selección (sujetos a la LCSP), se incluyen criterios de adjudicación relevantes en cuanto responsabilidad social y ambiental.

A modo de ejemplo, se reproduce el siguiente criterio de adjudicación que se incluye en los Pliegos de Cláusulas Particulares de los expedientes de contratación en materia de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):

“[...] Valoración criterios de sostenibilidad (11 puntos).

En línea con las acciones del Plan Estratégico de Sostenibilidad Aplicada para las TICs (PEDSA-TIC) realizado en el año 2020, se considera especialmente importante las actuaciones que las empresas licitadoras lleven a cabo alineadas con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Por ello, se indican los siguientes criterios objetivos para valorar, con acreditación del criterio indicado:

ODS afectado	Meta	Criterio a valorar	Puntuación
3	3.9	Utilización de productos con etiqueta ecológica y de bajo compostaje	Sí: 1 No: 0
3	3.9	Reducción de consumo de productos nocivos y peligrosos para el aire, el agua y el suelo	Sí: 1 No: 0
8	8.5	Presentar plan/documentación de la empresa que contenga criterios que apuesten por la diversidad, la integración de la discapacidad, el salario digno y la eliminación de la brecha salarial	Sí: 1 No: 0
10	10.3	Presentar plan/documentación de la empresa que contenga criterios que apuesten por la igualdad de oportunidades y contra cualquier tipo de discriminación	Sí: 1 No: 0
12	12.5	Contar con un modelo de gestión de residuos que posibilite y fomente la reducción en origen, reciclaje y reutilización de los mismos en sus diferentes tipologías	Sí: 1 No: 0
12	12.6	Contar con memoria de sostenibilidad actualizada	Sí: 1 No: 0
12	12.7	Prestar servicios o suministrar productos que sean social, económica y ambientalmente respetuosos, valorando la inclusión de indicadores que impacten sobre los ODS de forma positiva	Sí: 1 No: 0
15	15.3	Aportar un plan de compensación de huella de carbono producida por el desarrollo de las actividades	Sí: 1 No: 0
15	15.8	Acreditar el consumo de subproductos de árboles de plantaciones certificadas como sostenibles en el desarrollo de la actividad	Sí: 1 No: 0
15	15.3	Poseer certificado de huella de carbono, en caso de poseerlo indicar valor	Sí, inferior a 300KgCO ₂ : 2 Sí, superior a 300KgCO ₂ : 1 No: 0

En el Grupo se han seleccionado proveedores locales por importe de **17,6 millones** de euros en 2025 y 17,9 millones en 2024, un 27,61% y un 23,81% respectivamente del total de cada anualidad.

Así mismo, se han seleccionado el 12,23% de proveedores considerando criterios medio ambientales y sociales en 2025. En 2024 esta cifra fue del 5,64%.

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.

En ejecución de los contratos existen distintos sistemas de seguimiento y control del cumplimiento de las obligaciones contraídas por los proveedores.

En materia SOCIAL, además de la ya mencionada causa de resolución de los contratos por el impago de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la misma, o por el incumplimiento de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato, en aquellos contratos en los que hay subrogación de personal, se incluye tanto en el Pliego de Cláusulas Particulares como en los contratos, una condición específica de ejecución en los siguientes términos, cuyo incumplimiento podría dar origen a la resolución de la relación contractual.



“[...] Cumplimiento de las obligaciones en materia laboral, seguridad social y prevención de riesgos laborales:

La contratista tendrá a disposición de Turismo y Deporte de Andalucía, con carácter mensual el justificante del pago de las nóminas y seguridad social de los trabajadores a subrogar.

Dentro del plazo de primer mes de contrato Turismo y Deporte de Andalucía entregará a la contrata el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Dentro del plazo del segundo mes de contrato, la contrata pondrá a disposición de Turismo y Deporte de Andalucía para llevar a cabo la coordinación empresarial prevista en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

-Concierto con servicio de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

-Evaluación de Puestos de Trabajo

-Planificación Preventiva

-Justificantes de formación preventiva y justificantes del cumplimiento de la obligación de vigilancia de la salud.

Esta documentación será actualizada con carácter semestral y cuando así fuera necesario.”

En materia MEDIOAMBIENTAL, el responsable de cada contrato adjudicado en base a algún criterio relacionado con la responsabilidad ambiental verifica que los trabajos se están realizando cumpliendo los compromisos adquiridos, cuyo incumplimiento igualmente podría dar origen a la resolución de la relación contractual.

7.3. CONSUMIDORES

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.

Junto con las personas que conforman el Grupo, sus usuarios y clientes, son su mayor activo y por ello son cuidados con especial atención.

En todos los centros de Turismo y Deporte existe un Plan de Autoprotección ante Emergencias que salvaguarde la integridad de las personas usuarias (clientes) como trabajadoras ante los posibles riesgos que pudieran provocarse tales como incendios, emergencias sísmicas, accidentes fortuitos, etc.

Este plan de autoprotección consta de un protocolo de seguridad con la determinación de las personas trabajadoras que integran los equipos de emergencias en los diferentes centros, y que cumplen los siguientes objetivos en caso de emergencias: Control inicial de la emergencia con aviso a servicio de emergencias, acciones de intervención para reducir la gravedad de la contingencia (confinamiento del foco de incendio, uso de medios de extinción, por ejemplo), eventual evacuación de personas a lugares seguros y asistir con primeros auxilios básicos mientras llega la asistencia externa a personas damnificadas. Estos planes se encuentran en fase de renovación y actualización para el próximo 2026.



Las instalaciones deportivas del grupo disponen de desfibriladores para que puedan ser utilizados por el personal de las instalaciones y contratas en caso de emergencia, 6 de ellos en propiedad y 21 en régimen de renting.

El CEAR “La Cartuja”, Tiro Olímpico en Camas-Sevilla, la Escuela Pública de Golf “El Toyo” (Almería), la Ciudad Deportiva de Huelva, las Instalaciones Deportivas “La Cartuja”, el Parque Deportivo La Garza en Linares, el Estadio de la Juventud de Granada y la Ciudad Deportiva Javier Imbroda, disponen de un sistema de vigilancia por cámaras contra la intrusión que se activa por detectores de presencia. Dicho sistema cumple todos los requisitos legales y está autorizado por los organismos competentes. En los casos de la Escuela Pública de Golf de El Toyo, las Instalaciones Deportivas La Cartuja, el Estadio de la Juventud de Granada y la Ciudad Deportiva Javier Imbroda se dispone además de un sistema de alarma conectado a una CRA.

Todas las Instalaciones Deportivas de Turismo y Deporte de Andalucía cuentan con un sistema de extinción de incendios compuesto por elementos extintores que son revisados periódicamente conforme a la normativa a este respecto.

Igualmente, en todas las IIDDD se especifican a los/as usuarios con señalética específica, las eco-zonas de espacio libre de humos, pilas usadas, cubas de limpieza y jardinería, aparcamiento de bicicletas, así como punto de recarga de vehículo móvil, punto de estacionamiento de motos eléctricas en la puerta exterior y Punto de recarga para patinetes eléctricos (estos últimos en su caso).

En Red de Villas y Hotel Escuela de Archidona, centro de formación adscrito a Turismo y Deporte, se cuenta además con un análisis de puntos críticos en cocina (APPCC) según marca la normativa vigente, para asegurar la correcta calidad del servicio de restauración en la red.

Cada uno de los establecimientos de Red de Villas tiene abiertos al público, cuenta con un Plan de Autoprotección que incluye un plan de emergencias y evacuación.

En la Villas Turísticas de Cazorla, Bubión, Laujar de Andarax y Priego de Córdoba existe un sistema de cámaras de video vigilancia y en el edificio principal de las Villas Turísticas de Cazorla y de Laujar de Andarax existe alarma contra intrusión conectada con una empresa de vigilancia que se activa por detectores de presencia cuando dichas zonas están cerradas al público.

En todos los centros existe un Programa de Gestión y Control de Legionela según marca la normativa vigente y un Programa de tratamiento y Control del agua de las piscinas según marca la normativa vigente.

Gestión de la calidad

La calidad de los servicios de las empresas del Grupo es su seña de identidad. Conscientes de que de ello depende el éxito del trabajo y el crecimiento de profesional del equipo.

El objetivo del Grupo es que los usuarios y clientes tengan una buena experiencia a la hora de utilizar las instalaciones que gestionamos y en todos los servicios que ésta ofrece, por eso, cuentan con encuestas de satisfacción para conocer la experiencia de los usuarios.



En concreto, Turismo y Deporte trabaja con las valoraciones recibidas de su encuesta de satisfacción y trabaja los datos de estos indicadores para establecer líneas de mejora en los servicios ofrecidos a clientes y usuarios.

En las diferentes instalaciones deportivas se realizan, eventualmente, sondeos de opinión sobre el funcionamiento de nuestras instalaciones deportivas, así como se recogen opiniones de mejora sustancial que se puedan programar.

En las diferentes instalaciones deportivas se realizan, eventualmente, sondeos de opinión sobre el funcionamiento de nuestras instalaciones deportivas, así como se recogen opiniones de mejora sustancial que se puedan programar.

Durante el ejercicio 2025 en aquellas IIDD sometidas a trabajos de reforma, construcción o remodelación de espacios, estas encuestas no se han llevado a cabo, toda vez que la reforma integral que se está acometiendo, impedía esta acción de valoración.

En el caso de **Red de Villas**, se dispone de una serie de encuestas de satisfacción y/o valoración de los servicios básicos del alojamiento y la restauración, como son el servicio de recepción y atención al cliente, el mantenimiento y la limpieza, la calidad de la comida y el servicio en restaurante y bar o la relación Precio-Calidad de los servicios.

Sobre un total de **125 y 95 opiniones vertidas** en la totalidad de la Red de Villas, en los años 2024 y 2025 respectivamente, el aspecto más valorado es la **atención recibida** por el personal de la Red de Villas Turísticas de Andalucía tanto en el área de alojamiento como en el de bar y restaurante. Este año, el número de encuestas de satisfacción cumplimentadas por clientes, ha sido menor principalmente debido a la mejora en el cambio de colchones y bases tapizadas en todos los hoteles, ya que esta era una de las principales quejas de habitaciones.

Los puntos más negativos caen de la parte del **estado de algunas instalaciones** que demandan atención de inversión para una mejora sustancial del producto. En el restaurante, la mayor parte de las valoraciones son positivas, valorando la comida autóctona de la zona.

Entrando en un análisis más profundo de los comentarios recibidos, tenemos, por la parte positiva, muchos de los comentarios recibidos refieren el entorno como uno de los elementos que más aprecian, y entrando en los servicios prestados, el trato exquisito recibido por el personal al que califican de excelente de forma mayoritaria en todos los establecimientos. También hay opiniones que destacan falta de personal en determinados servicios.

Protección de datos personales

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos 2016/679, de 27 de abril (en adelante, “RGPD”) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de los derechos digitales (en adelante “LOPDGDD”) se ha desarrollado, dentro del Plan de Calidad, una Instrucción Técnica de Actuación ante el Ejercicio de los Derechos sobre Datos Personales. Para ello, Turismo y Deporte de Andalucía cuenta con la vía del correo electrónico protecciondedatos@andalucia.org para las solicitudes de particulares y empresas que quieran ejercitar cualquiera de los derechos reconocidos en la LOPDGDD y en el RGPD.



Como consecuencia, en 2025 se han atendido debidamente las dos únicas solicitudes de ejercicio del derecho de cancelación de datos personales recibidas.

Además, tanto Turismo y Deporte de Andalucía como Red de Villas cuentan con Delegado de Protección de Datos a efectos de dar cumplimiento a la LOPDGDD y al RGPD en todos sus ámbitos, disponible a través de la cuenta de correo electrónico *dpd@andalucia.org*.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

La experiencia del cliente es un tema muy importante para el Grupo, por ello, cada una de las instalaciones deportivas que gestiona Turismo y Deporte de Andalucía cuenta con su propia gestión de las quejas y reclamaciones que los usuarios realizan a través de los libros de Hojas de queja y reclamaciones, y que se contestan en tiempo y forma.

Turismo y Deporte dispone de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias cuyo objeto es el de regular el modo en el que se recogerán y tramitarán las iniciativas de los usuarios conducentes a la mejora del funcionamiento de las Instalaciones y de los Servicios de Turismo y Deporte, así como las reclamaciones que se produzcan en el normal funcionamiento de las mismas. En este proceso, se indica la forma en la que recoge la reclamación o sugerencia y cómo se tramitan.

Además, Turismo y Deporte dispone de unos Servicios Jurídicos que responden a las quejas que puedan llegar a través del Servicio de Consumo de las distintas Delegaciones Territoriales de la Junta de Andalucía, de las OMIC de los Ayuntamientos, de la Oficina del Defensor del Pueblo o por vía judicial.

Estas reclamaciones pueden llegar:

- De forma electrónica, a través del Registro General de la Junta de Andalucía.
- A través de los correos electrónicos de los distintos centros y servicios de la empresa
- Cumplimentando el impreso normalizado que se puede entregar presencialmente.
- Mediante escrito, presentado en los lugares a los que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Durante 2025, se han recibido en los Servicios Jurídicos de la empresa cinco reclamaciones de usuarios de Instalaciones Deportivas, dos por vía judicial, dos a través del Servicio de Consumo de las distintas Delegaciones Territoriales de la Junta de Andalucía y una a través de la OMIC del Ayuntamiento de Huelva.

En cuanto al total de reclamaciones recibidas en las distintas Instalaciones Deportivas gestionadas por Turismo y Deporte de Andalucía, en 2025 se han recibido un total de 438 reclamaciones. De ellas, 353 corresponden a la Ciudad Deportiva Javier Imbroda de Málaga; 57 a las Instalaciones Deportivas La Cartuja en Sevilla; 15 al Parque Deportivo La Garza de Linares (Jaén); 13 presentadas en la Ciudad Deportiva de Huelva y 13 en el Estadio de la Juventud de Granada.

Las reclamaciones se solucionaron, por regla general, amistosamente mediante explicaciones por parte de las personas responsables en el momento y la determinación, en casos, de algún tipo de compensación. No hubo que solicitar servicios de arbitraje.



Durante 2024 se recibieron un total de 97 quejas/reclamaciones en las instalaciones deportivas. La mayor parte de ellas se han realizado en el complejo de las Instalaciones Deportivas La Cartuja de Sevilla con 76 del total. El Parque deportivo La Garza, en Linares, acumuló 14 reclamaciones del total. Las restantes fueron realizadas en el CEAR (1), la Residencia de Deportistas (3) y el Tiro Olímpico de Sevilla (3).

En el caso de la **Red de Villas**, los canales para interponer una reclamación son:

- A través de los correos electrónicos de cada villa.
- Mediante escrito por correo postal a la dirección postal de cada villa.
- Vía telefónica a través del teléfono de cada villa.
- En los mismos centros a través de las hojas de reclamaciones.

Todas las quejas y reclamaciones recibidas son atendidas por el director de cada villa o, en su defecto, por el departamento de recepción bajo la supervisión de dirección o por el departamento jurídico.

Durante el año 2025 se presentaron un total de 3 hojas de reclamaciones, 1 de ellas en la Villa de Bubión, otras 1 en Priego de Córdoba y 1 en Laujar de Andarax, atendidas por la dirección de los establecimientos por los canales y en los plazos establecidos.

Durante el año 2024 se recibió solo una hoja de reclamaciones que fue atendida de inmediato por parte de la recepción de la Villa de Laujar de Andarax.

El total de reclamaciones del Grupo para 2024 y 2025, ha ascendido a 98 y 441, respectivamente.

8. INFORMACIÓN FISCAL

Se detalla a continuación la información financiera del Grupo requerida y su evolución:

	2025	2024
Beneficio/ (Pérdida)	0	0
	2025	2024
IS pagado (miles de euros)	4	3

Se han recibido las siguientes subvenciones y ayudas financieras de las Administraciones Públicas en 2025 y 2024:

	2025	2024
Subvenciones recibidas	97.617.386	97.607.232